

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH
DI PROVINSI BANTEN**

R. Asep Hidayat Sugiri¹, Encep Syarifudin², Anis Fauzi³

^{1,2,3}UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: dr.aseph.83@gmail.com

ABSTRAK

Memahami peran gaya kepemimpinan baik berupa gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah di Provinsi Banten, termasuk mengungkapkan faktor pendukung dan faktor penghambatnya. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Penulis mengkaji permasalahan yang ada dengan cara menelaah beberapa buku dan artikel jurnal terkait untuk dibandingkan dan ditarik kesimpulan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, gaya kepemimpinan kepala madrasah di Provinsi Banten cukup bervariasi, terutama di lokasi penelitian, yakni sebagian mengembangkan gaya kepemimpinan transaksional (civitas akademika MAN 1 Kota Serang), sebagian mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional (civitas akademika MAN 2 Kota Serang), dan sebagian lagi mengembangkan gaya kepemimpinan visioner (civitas akademika MAN 1 Kabupaten Serang). Kedua, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang bervariasi tersebut, diterapkan dilokasi yang berbeda dengan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, mempunyai peran yang cukup bermakna dalam upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah di Provinsi Banten. Keberadaan mutu pendidikan ditentukan oleh terpenuhinya kriteria yang sudah ditetapkan dan terpenuhinya kriteria yang diharapkan berdasarkan tuntutan dan permintaan pengguna jasa. Mutu yang pertama merupakan mutu yang sesungguhnya dan yang kedua disebut mutu persepsi.

Kata kunci : Gaya Keemimpinan, Mutu Pendidikan, Madrasah, Banten

ABSTRACT

Understanding the role of leadership style in the form of transactional leadership style, transformative leadership style and visionary leadership style in improving the quality of madrasa education in Banten Province, including exposing the supporting and inhibiting factors. This research uses literature study method. The author examines the existing problems by examining several books and related journal articles to compare and draw conclusions. The results of this study show

the following: First, the leadership style of Madrasah directors in Banten Province is very different, especially at the research site, namely some have developed a transactional leadership style (the academic community of MAN 1 Serang City), some have developed a transformative leadership style (the MAN 2 Kota Serang academic community). Attack), and some of them develop visionary leadership styles (the academic community of MAN 1 Serang Regency). Second, the different leadership styles of madrasah directors practiced in different locations with different leadership styles play a significant role in efforts to improve the quality of madrasah education in Banten Province. The existence of the quality of education is determined by the fulfillment of predetermined criteria and the fulfillment of the expected criteria based on the demands and requests of service users. The first quality is the actual quality and the second is called the quality of perception.

Keywords: *Leadership Style, Quality of Education, Madrasah, Banten*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan dan mutu pendidikan Islam di madrasah, sehingga menentukan keberhasilan pendidikan di suatu madrasah. Kepemimpinan merupakan suatu cara mempengaruhi antara pimpinan dan bawahan atau pengikut sehingga terjadi suatu hubungan untuk melakukan perubahan nyata dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan melibatkan suatu pengaruh mendalam diantara orang-orang yang saling berhubungan untuk melakukan suatu perubahan guna mencapai tujuan bersama.¹

Bangsa Indonesia telah melakukan berbagai macam upaya dalam membentuk suatu keberhasilan dibidang pendidikan. Keadaan yang dinamis dan keterbukaan informasi di era demokrasi ini mempermudah masyarakat dalam menentukan pilihan-pilihan yang dianggap rasional, termasuk dalam hal ini ialah mutu pendidikan.² Peningkatan mutu secara merata tanpa membedakan identitas agama, budaya dan suku bangsa merupakan keniscayaan bagi eksistensi suatu bangsa.² Maka dari itu, suatu kewajiban bagi pemimpin bangsa ini untuk terus selalu memperbaharui dan meningkatkan mutu pendidikan sebagai suatu kebutuhan dan kewajiban yang diperlukan sebagai upaya tercapainya harapan bangsa dalam mewujudkan pendidikan bangsa yang meluas dan sepadan.

¹ Safaria, T. *Kepemimpinan*. (Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu, 2004). hal. 25

² Hasan Baharun, Z. *Manajemen Mutu Pendidikan : Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. (Tulungagung :Akademia Pustaka, 2017).hal.60

Peningkatan mutu pendidikan nasional merupakan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karenanya penentuan kebijakan yang dilakukan seorang pemimpin merupakan faktor penting untuk tercapainya tujuan. Kepemimpinan menjadi kunci utama dalam menggerakkan suatu organisasi agar mampu melakukan perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan menjadi suatu unsur yang selalu disoroti dan dikritisi dikarenakan mampu memperlihatkan kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya untuk senantiasa berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Beberapa peneliti berpendapat bahwa suatu kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi tersebut.³

Kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga dapat mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diharapkan. Pengaruh yang diberikan dapat berupa motivasi dan hubungan kerja yang baik sehingga mendorong anggotanya untuk selalu berkembang dalam memajukan mutu pendidikan. Keberhasilan suatu organisasi di ranah pendidikan tak luput dari peran besar seorang pemimpin dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja anggotanya.⁴

Peranan kepemimpinan juga dirasakan pada satuan lembaga pendidikan di madrasah, dimana kepala madrasah selaku pemimpin memiliki peran kunci dalam mengantarkan keberhasilan madrasah. Ketidakefektifan pimpinan lembaga yang kurang profesional dalam mengelola dan menjalankan kepemimpinan di madrasah sehingga mengakibatkan penurunan kualitas madrasah dibawah standar. Hal ini mengakibatkan mutu pendidikan menyimpang dari aktivitas pendidikan sehingga dapat mempengaruhi mutu pendidikan menjadi tidak terpenuhi dan tidak bermakna. Dampak lain dari managerial kepemimpinan madrasah yang kurang profesional akan menyebabkan terdegradasinya semangat belajar peserta didik, sehingga mempengaruhi nilai yang didapatkan peserta didik. Kepemimpinan madrasah yang kurang profesional tentunya akan mempengaruhi mutu pendidikan dan menurunkan citra madrasah pada calon peserta didik dan calon wali murid.

Menurut Kadarusman yang dikutip oleh Firdayana Yudiantmaja menyatakan bahwa kepemimpinan dibagi menjadi 3 bagian: self leadership (Kemampuan seseorang dalam memimpin dirinya sendiri), team leadership (kemampuan seorang dalam memimpin suatu kelompok dimana terdapat tanggung jawab dan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas anggotanya), dan organizational leadership (kemampuan dalam mengelola manajemen dan

³ Velu, L. Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance. Journal of Management, 31(2)*, 59-69

⁴ Fahmi, I. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. (Bandung: Alfabeta, 2016). hal.xx

memahami keadaan suatu organisasi baik secara visi misi, bisnis, tanggung jawab dan komitmen dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi).⁵

Program kerja yang dijalankan oleh kepala madrasah selaras dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan sehingga memuat nilai-nilai kejujuran, keadilan, mandiri, bekerja keras, melayani, peduli dan inovatif.⁶ Menurut Mulyasa dalam penelitian Dedi Lazwardi menyebutkan bahwa kepala madrasah memiliki peran kunci sebagai seorang pemimpin dalam mengarahkan anggotanya untuk menjalankan berbagai macam fungsi diantaranya fungsi sebagai pendidik, administrator, manajer, pemimpin, supervisor, motivator dan inovator. Peranan penting ini yang nantinya menjadi suatu unsur pembeda antara satu madrasah dengan madrasah lainnya.⁷

Menurut Aan Komarich & Cepi Triatna, Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dapat membangun perubahan sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditentukan dengan cara memberdayakan seluruh komponen ada pada organisasi melalui komunikasi yang terarah, sehingga anggota organisasi dapat fokus dan membuat peningkatan kinerja.⁸

Menurut Covey & Peters, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai visi yang matang. Seorang pemimpin transformasional memiliki gambaran holistik terkait bagaimana perkembangan organisasi dimasa depan jika tercapainya seluruh tujuan dan sasaran. Hal inilah yang menjadi ciri khusus pemimpin transformasional dalam menggambarkan perkembangan visi dirinya terhadap tujuan dan cita-cita di masa depan, terlepas visi tersebut dapat menjadi suatu yang hebat dan dapat diakui oleh semua orang.⁹

Adapun gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hasil akhir, dimana pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kerja pada anggotanya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan disebut gaya kepemimpinan transaksional.¹⁰ Gaya kepemimpinan transaksional identik dengan nilai-nilai yang relevan sehingga proses pertukaran (exchange proses), tidak serta merta terjadi perubahan yang ditentukan, melainkan dengan berbagai macam proses diantaranya: (1) proses pertukaran kebutuhan antara pimpinan dengan anggotanya sehingga dapat memenuhi keinginan masing-

⁵ Yudiantmaja, F. *Kepemimpinan; Konsep, Teori, dan Karakter*. Jurnal Media Komunikasi, 2013. hal.30

⁶ Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). hal. 62

⁷ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosda karya,2004). hal. xx

⁸ Komariah, Aan, dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Lembaga Akademik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 75.

⁹ Covey dan Peters, Ann I. Mahoney, CAE, *Worldwide Lessons in Leadership Series*, (Washington, D.C., 1996).

¹⁰ Uno, H. B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007). hal. x

masing; (2) pemimpin memiliki kewenangan dalam mengintervensi proses organisasional sebagai bentuk controlling kinerja anggotanya dan juga memastikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (3) Pemimpin dapat mengevaluasi kinerja anggotanya sewaktu-waktu ketika hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan.¹¹

Karakteristik dari gaya kepemimpinan transaksional ialah pemimpin menerapkan model atau gaya kepemimpinannya sehingga menjadi suatu ciri khas tersendiri. Karakteristik pemimpin transaksional adalah; (1) adanya suatu kontrak atau reward yang diberikan pimpinan sebagai bentuk apresiasi dalam pemenuhan kebutuhan anggotanya terhadap pencapaian kinerja setelah memenuhi hasil yang dikehendaki; (2) pemimpin memiliki peranan dalam melakukan pengontrolan kinerja anggotanya agar dapat berjalan dengan baik. Apabila terjadi ketidaksuaian dalam kesepakatan kerja yang telah ditentukan, pemimpin dapat mengambil langkah tegas terhadap kinerja anggotanya yang tidak memenuhi harapan; (3) intervensi yang dilakukan pemimpin hanya dapat dilakukan jika kinerja anggotanya tidak mencapai standar yang telah ditentukan; dan (4) anggota memiliki kepercayaan penuh yang diberikan pemimpin dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan capaian target yang telah ditentukan.¹²

Sashkin menyebutkan bahwa gaya pemimpin selain pemimpin transaksional dan transformasional terdapat juga gaya pemimpin visioner yang juga diterapkan oleh seorang pemimpin. Karakteristik dari gaya pemimpin visioner ialah (1) memiliki ide perubahan untuk masa depan (2) memiliki gambaran dan langkah yang jelas terhadap visi yang ditentukan (3) selalu berupaya dalam mengembangkan metode untuk mencapai visi yang dikehendaki. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Nanus yang menegaskan bahwa pemimpin visioner adalah pemimpin yang efektif dan berkarakter seperti; (1) selalu memiliki ide dan gagasan; (2) berorientasi pada hasil; (3) menerapkan visi-visi baru yang sesuai, dibutuhkan dan menantang; (4) mengkomunikasikan visi dengan baik; (5) dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat mendukung dan menjalankan visi; (6) dapat memanfaatkan sumber daya dalam mencapai visi.

Aan Komariyah dan Cepi Triatna menyebutkan bahwa seorang pemimpin visioner memiliki karakteristik seperti: (1) fokus akan tantangan dan siap menyongsong masa depan; (2) memiliki peran sebagai agen perubahan yang unggul; (4) penentu arah gerak organisasi dengan menentukan prioritas; (4)

¹¹ Heru, T. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Bawahan. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. STIE YKPN.2004.

¹² *Ibid*

menjadi contoh dan pengarah profesional; (5) membimbing orang lain untuk dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diharapkan.¹³

Munculnya tiga macam gaya kepemimpinan yang berkembang di masyarakat Provinsi Banten, terutama di kalangan pengelola madrasah, penulis merasa perlu untuk melakukan kajian teoris tentang gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner yang ketiganya diduga mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di madrasah di Provinsi Banten.

Permasalahan pokok yang terdapat dalam kajian ini adalah bagaimana peran gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner yang mempengaruhi pemilihan model kepemimpinan pendidikan di Provinsi Banten dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah?

METODE

Dalam kajian ini, metode yang digunakan ialah studi pustaka (*Library Research*) dimana peneliti menelaah sebuah teori yang diambil dari berbagai macam data kepustakaan, yang selanjutnya dikaji dan ditelaah dalam rangka mengambil gagasan pokok sehingga mendapatkan hasil yang objektif. Adapun data dan bahan-bahan dalam penyelesaian penelitian berupa; jurnal, buku, majalah, dokumen, kamus dan lain sebagainya.¹⁴

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman. Teknik analisis ini menggunakan 3 tahapan, yaitu Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap Reduksi Data yaitu menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan mudah didapat, seperti data hasil wawancara dan observasi. Tahap penyajian data, peneliti bisa menyajikan data yang sudah direduksi dalam bentuk grafik, chart, pictogram, dan bentuk lain. Tahap penarikan kesimpulan, yaitu data yang sudah disusun dan dikelompokkan, kemudian disajikan dengan teknik tertentu dan bisa ditarik kesimpulan. Proses menarik kesimpulan dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan konten yang merupakan pendekatan untuk merekonstruksi secara sistematis, akurat dan objektif. Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan teknik kepustakaan dimana peneliti mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan masalah

¹³ Sashkin, Marshall & Molly G. Sashkin. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. (Jakarta: Erlangga, 2011). hal. 25.

¹⁴ Nursaipa Harahap, *Penelitian kepustakaan*, (Jurna Iqra', Vol. 08, No.01, 2014), hal. 68

yang ingin dipecahkan yang bersumber dari buku, catatan-catatan, notulen, jurnal ilmiah, surat kabar, agenda, dan lain sebagainya.¹⁵

Nasir menyatakan bahwa dalam melaksanakan penelitian diperlukan teknik pengumpulan data sebagai alat ukur. Data yang dikumpulkan berupa keterangan tertulis, angka-angka, informasi lisan dan beragam fakta yang berpengaruh dan berkaitan dengan penelitian.¹⁶ Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan studi dokumentasi dan observasi sebagai dua teknik utama dalam pengumpulan data.

1) Studi Dokumentasi

Pada kajian ini, studi dokumentasi yang dimaksudkan dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara mempelajari dan mencatat bagian-bagian penting dari berbagai macam sumber baik itu di lokasi penelitian maupun di instansi lain yang masih berkaitan dengan lokasi penelitian. Studi dokumentasi langsung dilakukan untuk mendapatkan data langsung dari instansi/lembaga terkait melalui buku-buku dan laporan kegiatan di instansi/lembaga yang berkaitan dengan topik penelitian.

2) Observasi

Melalui teknik observasi ini akan ditemukan fakta bahwa gaya kepemimpinan ternyata memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu madrasah di Provinsi Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Oleh karenanya berbagai macam usaha dilakukan untuk menghadapi permasalahan terkait mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum nasional dan lokal, pengeadaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, pengadaan alat pembelajaran dan buku, perbaikan dan pengadaan sarana prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen madrasah.¹⁷ Berbagai macam usaha yang telah dilakukan tersebut masih belum menunjukkan hasil peningkatan yang berarti. Beberapa madrasah yang terletak di lingkungan perkotaan menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang signifikan dan menggembirakan, akan tetapi tak jarang ditemukan masih memilukan.

Secara pragmatis, hakikatnya pendidikan diarahkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan di waktu yang akan datang untuk menjadi unggul, terlepas sebagai perseorangan ataupun kelompok masyarakat. Fenomena yang terjadi dilihat dari rendahnya mutu lulusan,

¹⁵ Suharsimi Arikunto. Prosedur penelitian: Pendekatan Paraktik, Edisi Revisi (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 188.

¹⁶ Nursaipa Harahap, hal. 68.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, hal. 188.

ketidaktuntasan penyelesaian masalah pendidikan, atau cenderung tambal sulam dan lebih berorientasi pada proyek. Akibatnya, tak jarang hasil pendidikan yang berlangsung mengecewakan masyarakat. Masyarakat selalu menagih keterpaduan antara pendidikan dengan kepentingan masyarakat baik dalam pergerakan politik, ekonomi, budaya, dan kehidupan bermasyarakat.

Kriteria bobot tamatan pendidikan tidak termasuk dalam kriteria tenaga kerja dan pembangunan yang diinginkan, baik dalam bidang industri, telekomunikasi, perbankan dan sektor tenaga kerja lain yang condong mengugat keberadaan lulusan madrasah. Keberadaan SDM lulusan pendidikan selaku individu maupun kelompok yang dapat meneruskan perjuangan pun masih belum memenuhi harapan yang diinginkan apabila diamati dari segi moral, tingkah laku, dan eksistensi bangsa terhadap nilai keberagaman budaya dan karakteristik bangsa.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) bab II pasal 3 menyebutkan bahwa dalam upaya mencerdaskan peradaban bangsa, perkembangan potensi peserta didik untuk menjadi insan yang beriman, berakhlak, sehat, berwawasan luas, inovatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab harus diwujudkan melalui sistem pendidikan yang bermutu.. Serta dijelaskan juga pada bab III pasal 4 ayat 6 menyebutkan bahwa prinsip pengelolaan pendidikan ialah memperdayakan seluruh elemen masyarakat melalui keikutsertaan masyarakat dalam pelaksanaan dan pengelolaan kualitas mutu pendidikan.¹⁸

Permasalahan yang timbul dari adanya kontradiksi di lingkungan masyarakat sehingga menimbulkan kecemasan masyarakat akan sektor pendidikan. Beberapa masyarakat beranggapan bahwa pendidikan tak lagi menjadi jaminan dalam menghasilkan kriteria dan kebutuhan sosial secara vertikal, hal ini dikarenakan madrasah tidak dapat menjamin kerja yang layak. Sehingga pendidikan belum dapat menjadi garansi akan kesuksesan anak dimasa depan. Pernyataan-pernyataan tersebut, membuat suatu pandangan baru akan kualitas mutu pendidikan yang merupakan bagian dari strategi yang digunakan dalam mewujudkan pengembangan keunggulan kepribadian anak.

Perombakan dalam bagian politik pada akhir abad ke 20 M menjadikan titik perombakan besar pada kebijakan pemerintah termasuk bidang pendidikan di Indonesia. Umumnya beracuan pada dua pandangan baru tentang otonomisasi dan demokratisasi. Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 menjelaskan terkait otonomi daerah dimana didalamnya menyebutkan bidang pendidikan merupakan

¹⁸ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 Beserta Penjelasannya (Bandung: Fokus Media, 2003)

bagian yang diotomisasikan bersamaan dengan bagian-bagian pembangunan kedaerahan lainnya seperti kehutanan, pertanian, koperasi dan pariwisata.

Otonomisasi pada bidang pendidikan yang dilakukan pada sekolah/madrasah, bertujuan agar kepala sekolah dan guru memiliki peran dan kewajiban yang besar dalam peningkatan kualitas pendidikan pada saat proses pembelajaran. Keberhasilan ataupun penurunan mutu pendidikan menjadi tanggungjawab guru dan kepala sekolah/madrasah. Hal ini dikarenakan peran pemerintah daerah hanya menjadi fasilitas berbagai kegiatan pendidikan, baik sarana dan prasarana, ketenagaan, maupun program-program yang disusun dan direncanakan madrasah sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan SDM yang unggul dan bermutu.¹⁹

Oleh karenanya, untuk menghasilkan suatu organisasi pendidikan yang bermutu dan memenuhi kriteria yang diinginkan oleh masyarakat, maka perlu kerja sama dan tanggungjawab bukan dari madrasah saja melainkan tanggungjawab semua pihak diantaranya orangtua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari suatu lembaga pendidikan. Menurut Arcaro S. Jerome mengungkapkan bahwa daam menciptaka sekolah yang bermutu maka terdapat lima karakteristik yang harus di jalankan, yaitu; 1) Fokus pada pelanggan 2) Keterlibatan total 3) penukuran 4) Komitmen 5) Perbaikan berkelanjutan. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan mengelola potensi secara optimal dimulai dai tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan hubungan keterkaitan dengan kemasyarakatan.²⁰

Secara operasional, keberadaan mutu pendidikan ditentukan oleh terpenuhinya kriteria yang sudah ditetapkan dan terpenuhinya kriteria yang diharapkan berdasarkan tuntutan dan permintaan pengguna jasa. Mutu yang pertama merupakan *quality in fact* (mutu yang sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi). Dalam realisasinya, *quality in fact* berkaitan dengan kriteria tamatan lembaga pendidikan yang sesuai kualifikasi visi pendidikan, yaitu bentuk kapabilitas dasar berupa kualifikasi minimal akademik yang dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan, *quality in perception* pendidikan adalah kepuasan dan tumbuhnya minat masyarakat terhadap tamatan lembaga pendidikan.²¹

¹⁹ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Madrasah (Study Multi Kasus Di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang)* (Badan Litbang dan Diklat Kementrian RI, 2010).

²⁰ Jarome, Arcaro S., *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).hal.x

²¹ Hasan Baharun, Z. *Manajemen Mutu Pendidikan : Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.2017.

Kepala madrasah ialah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang dalam mengelola instansi pendidikan baik sekolah atau madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah memiliki peran untuk terus meningkatkan mutu madrasah. Madrasah yang unggul dan berkualitas tidak terlepas dari peran kepala madrasah dalam hal mengatur dan memonitoring kegiatan pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan harapan dan cita-cita pendidikan yang diinginkan. Maka dari itu, peran kepala madrasah menjadi unsur penting yang memiliki fungsi sebagai supervisor. Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi dalam satuan lembaga pendidikan, sehingga harus memiliki kemampuan dasar kepemimpinan dan rasa tanggung jawab terhadap madrasah yang dipimpinnya, dalam Q.S Al-Jasyiah ayat 13 yang berbunyi:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya : “(Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya.

Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.²²

Kepala madrasah berperan dalam menjabarkan suatu kuaifikasi profesionalnya, dalam menjalankan tugas operasionalnya di lingkungan madrasah. Kepala madrasah haruslah memiliki sifat yang arif, bijaksana dan memiliki profesionilitas yang baik. Dalam mengoptimalkan peran kepala madrasah maka kepala madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat digunakan ialah gaya kepemimpinan transformasional, dikarenakan kepala madrasah yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan akan menyebabkan madrasah menjadi lambat dalam beradaptasi pada perubahan, oleh karenanya kinerja madrasah tidak meningkat secara optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan anggota yang dipimpinnya bergerak menuju ke arah sensitivitas pembinaan, pembangunan tujuan secara bersama, pengelompokan kewenangan pimpinan, dan membangun budaya suatu organisasi dalam skema restruksi lembaga pendidikan. James MacGregor Burndalam setiawan dan Muhith (2013,h.100) menyebutkan bahwa “Konsep awal entang gaya kepemimpinan transformasional yang telah dikemukakan secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa gaya kepemimpinan transformasional ialah suatu proses yang dijalankan oleh seorang pimpinan dengan melibatkan bawahannya (anggotanya) untuk selalu

²² Al-Qur'an terjemahan Departemen Agama Republik Indonesia, QS. Al- Jasyiah ayat 13

berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.²³ Ada beberapa faktor yang menjadikan gaya kepemimpinan transformasional kurang optimal terhadap mutu pendidikan di madrasah. Menurut pendapat teoritis maupun fakta yang terjadi dan berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional di madrasah. Bernard M. Bass dalam Setiawan dan Muhith menyebutkan bahwa “berdasarkan prinsip terdapat 4 faktor yang menjadi karakteristik suatu kepemimpinan transformasional, diantaranya ialah *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration*”.

²⁴

Permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah. Seorang pemimpin madrasah yang efektif dan berperan dalam menciptakan suatu organisasi madrasah yang memiliki sifat, perilaku dan juga keteampilan yang baik tentunya mempengaruhi mutu pendidikan madrasah. Kepala madrasah selaku pimpinan harus mampu dalam memberdayakan anggotanya yang dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Variabel penting yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas mutu pendidikan ialah kepala madrasah yang berperan sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala madrasah merupakan individu tunggal yang memimpin madrasah dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi dan mengarahkan seluruh komponen madrasah yang terlibat dalam proses pendidikan di madrasah guna bekerjasama dalam mencapai visi madrasah. Dalam manajemen modern, seorang pemimpin juga memiliki kewajiban sebagai pengelola. Dalam fungsi manajemen, peran seorang pemimpin ialah *Planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan), maka kepala madrasah harus ikut mengambil bagian sebagai supervisor dan evaluator pengajaran di program pendidikan madrasah.

Menurut Mulyasa dalam penelitian Dedi Lazwardi, kepala madrasah harus melakukan perannya sebagai pemimpin dalam menjalankan berbagai fungsi sekaligus yaitu: fungsi sebagai pendidik, administrator, manajer, supervisor, pemimpin, motivator dan inovator serta menjadi contoh baik dalam berbagai macam pekerjaan di lingkungan madrasah.²⁵

Menurut Sudradjad pendidikan yang bermutu ialah pendidikan yang mampu mencetuskan tamatan yang kompeten. Baik kompeten dalam hal akademik maupun kompeten dalam hal kejuruan, selain itu juga kompeten dalam

²³ James MacGregor Burns dalam Setiawan, B., dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

²⁴ *Ibid*

²⁵ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya.2004).hal. 40.

individual dan kemasyarakatan serta memiliki nilai-nilai budi pekerti yang seluruhnya merupakan *life skill* (keterampilan hidup). Sudrajat juga mengungkapkan bahwa pendidikan bermutu ialah pendidikan yang dapat menncetuskan manusia seutuhnya atau menciptakan individu yang berkepribadian integral dimana mereka memiliki kemampuan mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.²⁶

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai macam variabel. Hasil pendidikan merupakan keluaran dari sistem pendidikan. Komponen mutu madrasah yang merupakan peran dari metode pembelajaran yang efektif, peranan pengajar, murid, pengelolaan, pemimpin, organisasi, lingkungan fisik dan sumberdaya, kepuasan pelanggan madrasah, dukungan input dan fasilitas, dan lingkungan pembelajaran sekolah. Pemaksimalan dari setiap komponen inilah yang dapat menentukan standar mutu madrasah sebagai satuan penyelenggara pendidikan.

Hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan memiliki arti sebagai bentuk usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam memimpin anggotanya. Kepala madrasah memiliki peran dalam mempengaruhi dan membimbing para anggota pendidikannya sebagai suatu komponen yang dapat digerakan bersama untuk mencapai tujuan pendidikan dan memenuhi rancangan yang telah di tetapkan. Menurut menyebutkan bahwa kepemimpinan pendidikan memiliki fungsi untuk menunjukkan berbagai macam aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan masyarakat di lingkungan pendidikan dalam upaya melaksanakan program-program pendidikan madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan mutu madrasah.²⁷

Dalam konteks nasional, fungsi dan tujuan pendidikan nasional terealisasi dalam bentuk undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 sebagai berikut:

“ pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas NO 20 tahun 2003: pasal 3).²⁸

²⁶ Sudrajat Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu berbasis Sekolah; peningkatan mutu melalui Implementasi KBK.*, Tahun 2005, Bandung, Cipta Lekas Grafika

²⁷ Anwar. *Pengaruh Kepemimpinan Transformational Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone.* Universitas Islam Alauddin Makassar. (2018).

²⁸ *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 Beserta Penjelasannya*, (Bandung: Fokus Media, 2003). hal. 7.

Ada dua faktor yang menyebabkan rendahnya pendidikan madrasah yang ada di Indonesia diantaranya, yaitu:

Pertama, rencana pembangunan pendidikan pada saat ini umumnya bersifat input oriented. Oleh karenanya rencana ini lebih berkaitan pada asumsi bahwa, bilamana seluruh input pendidikan terpenuhi, seperti ketersediaan bahan ajar (buku ajar), peralatan pembelajaran, kesediaan sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Rencana input dan output yang dipublikasikan oleh teori education production tidak berperan sepenuhnya pada institusi pendidikan, akan tetapi berperan dalam institusi ekonomi dan industri. Kedua, pengeloaan pendidikan pada kurun waktu in lebih bersifat macro-oriented, yang diatur oleh pimpinan birokrasi pusat. Akibatnya banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat pusat (makro) tidak terjadi atau tidak dialami pada tingkatan daerah (mikro). atau dapat dikatakan bahwa tingkat kompleksitas cakupan permasalahan pendidikan seringkali tidak dapat terealisasikan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan tampak jelas bahwa program pendidikan di lokasi penelitian cenderung berorientasi pada hasil, sehingga sebagian besar orang tua murid sangat bangga bila anaknya bisa menyelesaikan studi, dibuktikan dengan keikutsertaannya dalam acara wisuda yang dipimpin oleh Rektor. Kemudian pengelolaam program pendidikan lima tahun terakhir ini cenderung bersifat macro-oriented, karena pimpinan madrasah mengutamakan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan arahan birokrasi pendidikan di tingkat kabupaten/kota maupun pemerintah Provinsi Banten. Dengan kondisi demikian, hendaklah para pimpinan lembaga pendidikan madrasah lebih mempersiapkan diri untuk menyambut program-program pembaharuan pendidikan yang terus bergulir..

KESIMPULAN

Dari pernyataan-pernyataan yang telah di paparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu; pertama, gaya kepemimpinan kepala madrasah di Provinsi Banten cukup bervariasi, terutama di lokasi penelitian, yakni sebagian mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional (Civitas akademika MAN 2 Kota Serang), sebagian mengembangkan gaya kepemimpinan transaksional (Civitas kademika MAN 1 Kota Serang), dan sebagian lagi mengembangkan gaya kepemimpinan visioner (civitas akademika MAN 1 Kabupaten Serang). Kedua, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang bervariasi tersebut, yang diterapkan di lokasi yang berbeda dengan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, mempunyai peran yang cukup bermakna bagi upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah di Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an terjemahan Departemen Agama Republik Indonesia.
- Anwar. *Pengaruh Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone*. Universitas Islam Alauddin Makassar.2018.
- Bernard M Bass dalam Setiawan, B., dan Muhith, A. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press. 2013.
- Covey dan Peters,Ann I. Mahoney, CAE. *Worldwide Lessons in Leadership Series*, Washington, D.C.1996.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.2004.
- Hanushek, Eric A. *Why Quality Matters in Education*. 2005.
- Hasan Baharun, Z. *Manajemen Mutu Pendidikan : Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka. 2017.
- Heru, T. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kepuasan Bawahan. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. STIE YKPN. 2004.
- Islam, S. Karakteristik Pendidikan Karakter; MenjawabTantangan Multidimensional Melalui Implementasi Kurikulum 2013, *1*(1), 89–101.2017.
- James MacGregeor Burs dalam Setiawan, B., dan Muhith, A. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press. 2013.
- Jarome, Arcaro S. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005.
- Komariah, Aan, dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Madrasah Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Covey dan Peters,Ann I. Mahoney, CAE. *Worldwide Lessons in Leadership Series*, Washington, D.C.1996.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Madrasah (Study Multi Kasus Di Madrasah Terpadu MAN 3 Malang, MAN Malang I dan MA Hidayatul Mubtadi'in Kota Malang*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementrian RI.2010.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya. 2004.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2003.
- Nursaipa Harahap. Penelitian kepustakaan, *Jurna Iqra'*, Vol. 08, No.01, 2014.
- Safaria, T. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.2004.

- Sashkin, Marshall & Molly G. Sashkin. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga. 2011.
- Sudrajat Hari. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Peningkatan Mutu Melalui Implementasi KBK.*, Bandung, Cipta Leks Grafika. 2005.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, H.B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.
- Veliu,L. Manxhari,M. Demiri,V., & Jahaj, L. *The Infuence Of Leadership Styles On Employe'es Performance. Journal Of Management*. 31(2). 2017.
- Yudiatmaja, F. *Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakter. Jurnal Media Komunikasi*. 2013.