

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah adalah kemajuan dan mutu pendidikan pada lembaga tersebut. Keberhasilan pendidikan di madrasah tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan juga merupakan interaksi yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan signifikan yang mewakili tujuan pribadi maupun kelompok. Menurut perspektif ini, kepemimpinan memerlukan hubungan pengaruh yang erat antara individu yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan ini mewakili tujuan yang sama-sama dimiliki oleh pemimpin dan pengikut.¹ Berbagai kajian dan temuan penelitian yang menggambarkan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

Wibowo mengklaim, produktivitas yang secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi setiap karyawan merupakan indikator terbaik kinerja individu, tim, atau organisasi dalam buku *Performance Management*, Edisi Keempat, halaman 93. Proyek dianggap berhasil jika produksi tinggi atau terus meningkat.² Itu dianggap tidak berhasil jika tidak sesuai harapan atau mulai menurun. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, ia harus memiliki dan membutuhkan seorang pemimpin puncak yang dapat melatih keterampilan kepemimpinan dan menginspirasi setiap karyawannya.

¹ Khaerul Akbar, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*". (2018).

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers. (2014).

Menurut Morgan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengidentifikasi kebutuhan bawahannya dan memberikan pembinaan yang sesuai, sebagaimana dinyatakan pada halaman 14 dalam buku Hamdan Dimiyati, Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan.

Manajemen madrasah yang kurang kompeten menyebabkan tidak sesuai harapan, dan administrasi lembaga pendidikan tidak efektif dalam mengelola dan memimpin madrasah. Akibatnya prakarsa pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan standar pendidikan tidak terlaksana dan mutunya buruk. Karena lembaga pendidikan yang tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan tidak dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Efektivitas pendidikan di madrasah akan terpengaruh jika kepemimpinan madrasah memburuk. Siswa akan menjadi kurang termotivasi untuk belajar, yang akan merusak nilai mereka. Kepemimpinan madrasah yang buruk akan sangat merugikan madrasah, khususnya lembaga pendidikan.

Bangsa Indonesia telah berusaha dengan berbagai cara untuk menjamin keberhasilan pendidikannya. Orang akan mengambil keputusan yang logis dalam periode demokrasi terbuka ini, terutama di bidang pendidikan, termasuk dalam hal kualitas. Sebuah bangsa tanpa identitas budaya, agama, atau etnis yang berbeda tidak dapat bertahan tanpa meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh. Untuk menjunjung tinggi kepercayaan bangsa dan mewujudkan tujuan pendidikan negara secara adil dan merata, sudah sewajarnya negara ini selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikannya.

Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003, berikut adalah beberapa contoh bagaimana tujuan sistem pendidikan nasional dinyatakan dalam konteks nasional:

“Pendidikan nasional berfungsi 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).³

Atas dasar keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, manusia yang baik harus selalu mampu secara mandiri mengatasi persoalan yang dihadapinya dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberikan kontribusi bagi terwujudnya pembangunan masyarakat yang adil dan makmur. Metode pembinaan kolaboratif dan ahli adalah cara paling efektif untuk membantu individu meningkatkan kualitas hidup mereka.⁴

Pendidikan merupakan proses nasional yang penting sebagai upaya meningkatkan kecakapan, kecerdasan, keterampilan, bahkan budi pekerti dan kepribadian dengan tujuan membangun sesuatu menurut Saptono Pendidikan merupakan proses penting sebagai upaya peningkatan keterampilan, kecerdasan, keterampilan, bahkan budi pekerti dan kepribadian. dengan tujuan membangun bangsa menurut Saptono⁵ dalam *Economies Journal of Online Economics and Education* berjudul “Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran dan Kecerdasan Emosi Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X SMA Negeri 89 Jakarta” menjelaskan bahwa pendidikan merupakan hak yang harus dimiliki oleh setiap individu karena merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Terlepas dari segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia, pendidikan tidak dapat dipisahkan karena masih bersifat irasional dan perlu.

³ UU No.20. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional). Bandung: Fokus Media, (2003)

⁴ Arbangi, Manajemen Mutu Pendidikan (Jakarta : Prenada Media, 2016).

⁵ H.M Arifin. Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Bumi Aksara, (2014)

Berbagai kesulitan yang berkaitan dengan krisis pendidikan dan tantangan mendesak lainnya yang membutuhkan solusi dalam bentuk sistem pendidikan yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip Islam telah mengemuka di organisasi-organisasi Islam. Meningkatkan manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan adalah salah satu pendekatan. Negara dan asosiasi pengusaha memainkan peran penting dalam pertumbuhan pendidikan selain bidang bisnis. Jika pengelolaan negara mengutamakan pembangunan sedangkan pengelolaan pendidikan (sekolah) mengutamakan pembangunan anak manusia melalui sumber daya pendidikan yang berkualitas.

Gagasan tentang paradigma ilmiah, yang berperan penting dalam memberikan aturan untuk mengevaluasi koherensi berbagai disiplin ilmu, tidak dapat dipisahkan dari perdebatan tentang struktur dan landasan ilmu. Paradigma dalam pengelolaan pendidikan Islam sebagai kerangka teoritis yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan rangkaian kegiatan penelitian untuk menemukan hasil penelitian. Pengertian manajemen sebagai proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang dimaksud sangat erat kaitannya dengan manajemen pendidikan sebagai subjek keilmuan tersendiri. Manajemen pendidikan Islam merupakan sarana, metode, strategi yang digunakan masyarakat muslim untuk mengelola sistem lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.⁶

Pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal adalah tiga kategori di mana pendidikan biasanya dikategorikan. Dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, pendidikan formal ditawarkan. Pendidikan informal adalah instruksi atau pengajaran yang berlangsung

⁶ Arifin, HM. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, (2014)

dalam keluarga atau komunitas di luar kendali satu institusi.⁷ Misalnya dalam sebuah keluarga, seorang ibu mengajarkan anaknya untuk selalu bertindak sopan dan beretika, seorang ayah mengajarkan anaknya untuk menjadi orang yang bertanggung jawab dan selalu berperilaku jujur, dll. Sedangkan pendidikan nonformal adalah bentuk pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur dan terorganisasi, tetapi di luar konteks pendidikan formal. Contohnya adalah lembaga pelatihan (kursus). Lembaga kursus menyediakan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan bagi siswanya, seperti kursus komputer, bahasa, melukis dan musik, dan bahkan keterampilan mengemudi yang tidak disediakan oleh lembaga pendidikan formal. Contoh lain dari lembaga pendidikan nonformal adalah papan pembelajaran agama. Lembaga ini dibentuk oleh, dari dan untuk masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap sesuai dengan masing-masing agama yang dianutnya. Misalnya dalam Islam ada kelompok yasinan yang rutin diadakan oleh kelompok masyarakat tertentu.

Namun pada kenyataannya penyelenggaraan pendidikan di Indonesia tidak selalu berjalan mulus. Jika dibenahi, banyak persoalan yang bisa menjadi penghambat kelancaran proses belajar mengajar, khususnya di lembaga pendidikan formal. Permasalahan demi permasalahan pendidikan di Indonesia selalu berulang setiap tahunnya, baik sebagai akibat input, proses maupun output yang dihasilkan. Ketiga unsur ini sebenarnya saling terkait satu sama lain. Kualitas input yang diberikan akan mempengaruhi kualitas dan keberlangsungan suatu proses pembelajaran, proses pembelajaran yang kurang tepat juga akan mempengaruhi output yang dihasilkan, dan

⁷ Çobanoğlu, F., Ayvaz-Tuncel, Z., & Ordu, A. Child-friendly Schools: An Assessment of Secondary Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 6(3), 466–477. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060313>. (2018)

seterusnya.⁸ Menurut Rafique, G. M., Mahmood, K., Warraich, N. F., & Rehman, S. U., dalam jurnal *The Journal of Academic Librarianship*, yang berjudul *Readiness for Online Learning during COVID-19 pandemic: A survey of Pakistani LIS students*, menerangkan bahwa, output yang dihasilkan akan kembali berlanjut keinput dalam jenjang pendidikan yang lebih tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, dimana kualitas output ini berperan penting⁹.

Buruknya mutu pendidikan madrasah di Indonesia disebabkan oleh dua hal, pertama, metode pengembangan pendidikan selama ini lebih banyak didorong oleh input. Pendekatan ini lebih didasarkan pada gagasan bahwa setelah semua input pendidikan yang diperlukan telah dilakukan, seperti penyediaan buku dan perangkat pembelajaran lainnya, fasilitas pendidikan, dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya, lembaga pendidikan dengan sendirinya akan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Hasil. Ternyata strategi input-output yang dikemukakan oleh teori fungsi produksi pendidikan hanya berlaku penuh di lembaga ekonomi dan industri, bukan lembaga pendidikan.¹⁰ Kedua, birokrasi pusat selama ini mengendalikan penyelenggaraan pendidikan melalui pendekatan yang lebih makro. Akibatnya, banyak variabel yang diprediksi di tingkat makro (pusat) tidak terwujud atau tidak berjalan dengan baik di tingkat mikro. Atau, singkatnya, birokrasi pusat sering gagal memahami kompleksitas dan luasnya kesulitan pendidikan.

Dalam artikel COVID-19 - kepemimpinan sekolah dalam krisis? dari

⁸ Wantika, W., & Nasution, S. P. Analisis Kesulitan Belajar dalam Memahami Kecemasan Peserta Didik pada Pembelajaran Matematika. *Desimal: Jurnal Matematika*, 2(1), 49–57. <https://doi.org/10.24042/djm.v2i1.202>. (2019)

⁹ Rafique, G. M., Mahmood, K., Warraich, N. F., & Rehman, S. U. (2021). Readiness for Online Learning during COVID-19 pandemic: A survey of Pakistani LIS students. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(3).

¹⁰ Hanushek and Eric A., “Why Quality Matters in Education.”

jurnal *Professional Capital*, Harris mengklaim bahwa kepemimpinan konvensional paling lazim di sekolah sebelum pandemi COVID-19.¹¹ Gaya kepemimpinan yang mapan tersebut terpatri dalam kepribadian kepala madrasah di lingkungan madrasah. Penguatan budaya kepemimpinan (peran kyai di pesantren Indonesia),¹² menurut Alam dan jurnal *At-Ta'dib* menjelaskan bahwa pendekatan yang digunakan adalah kepemimpinan karismatik dan feodalisme personal dan religius, artinya dianggap kurang optimis dalam pembangunan demokrasi, egalitarianisme, dan keterbukaan.

Komponen penting dari setiap organisasi adalah kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, organisasi dibuat. Faktor manusia merupakan aspek penting dalam mencapai maksud atau tujuan tersebut. Pemimpin adalah komponen manusia yang paling signifikan. Seorang pemimpin memotivasi pengikut atau anggota tim untuk mendukung inisiatif yang memajukan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan pertama-tama dan terutama adalah kapasitas untuk membujuk bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Kesuksesan dianggap membutuhkan kepemimpinan, yang oleh beberapa akademisi diyakini sebagai komponen yang paling penting.¹³

Untuk mendorong atau membujuk individu perusahaannya untuk melakukan tugas yang dituntut dari seorang pemimpin, seseorang harus memiliki kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja organisasi pendidikan. Kepemimpinan diperlukan dalam pendidikan untuk menginspirasi anggotanya agar mampu mencapai

¹¹ Harris, 2020 Harris, A. COVID-19 – school leadership in crisis? *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3), 321–326. <https://doi.org/10.1108/JPC-06-2020-0045>. (2020).

¹² Alam, N. A. . Strengthening leadership culture (the role of kyai in Indonesian pesantren). *At-Ta'dib*, 13(1), 5–17, (2018)

¹³ Bambang Sunatar, "Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* 5, no. 2 SE-Articles (July 2022).

tujuan dan nilai-nilai yang diinginkan. Seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi anggota timnya untuk bekerja lebih baik.¹⁴

Kepala madrasah adalah anggota fakultas keguruan yang memiliki kewenangan terhadap madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah juga bertanggung jawab menjaga standar tinggi madrasah. Kapasitas kepala madrasah untuk mengawal dan mengelola proses pembelajaran agar berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang dituju merupakan prasyarat madrasah yang baik dan unggul. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran penting, salah satunya adalah sebagai pengawas. Kepala madrasah merupakan pimpinan pada tingkat satuan pengajaran. Dia bertanggung jawab atas madrasah yang dia awasi dan harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik. Ayat 13 QS. Al-Jasiyah menyatakan:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : *“(Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.”*¹⁵

Untuk melaksanakan tugas operasional di lingkungan madrasah, kepala madrasah harus menetapkan kecakapannya dalam suatu kompetensi profesional. Kepala madrasah yang mumpuni haruslah cerdas dan berakal. Kepala madrasah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan fungsinya dengan standar tertinggi. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, karena pemimpin madrasah yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan akan menyebabkan madrasah yang

¹⁴ I. Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2016).

¹⁵ Surat Al- Jasiyah ayat 13, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik, (dikutip dari laman Indonesia.<https://quran.kemenag.go.id/>, diakses tahun 2022)

dipimpinnya lamban juga, sehingga kinerja madrasah tidak akan pernah mencapai potensi maksimalnya.

Madrasah membutuhkan pemimpin yang dapat berperan sebagai pemimpin dan mengelola madrasah dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan pendidikan. Efikasi dan efisiensi kinerja kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan madrasah. Administrator madrasah perlu memiliki standar yang tinggi untuk administrasi dan kepemimpinan. Hanya fungsi manajemen mutu dan kepemimpinan kepala madrasah yang dapat membuat madrasah berhasil. Pemimpin madrasah yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian yang mendasar di samping kualifikasi akademik dan profesional.

Selama pandemi COVID-19, kepala madrasah tidak dapat mengandalkan kepemimpinan dalam pengertian tradisional – seperti pendekatan karismatik, top-down atau otoriter – untuk keluar dari krisis yang kompleks¹⁶ Perlu untuk melemahkan gaya kepemimpinan konvensional yang digunakan oleh kepala madrasah dan beralih ke gaya yang lebih maju dengan ciri-ciri seperti kepemimpinan tersebar, kolaboratif, dan berjejaring.¹⁷

Sumber daya manusia dipimpin oleh pemimpin transformasional yang telah termotivasi untuk memperoleh kepekaan pembinaan yang lebih besar serta visi bersama, mendistribusikan kekuatan kepemimpinan, dan menciptakan budaya organisasi, yang semuanya penting dalam upaya restrukturisasi lembaga pendidikan. “Konsep awal kepemimpinan transformasional yang dikemukakan secara eksplisit memunculkan teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pemimpin dan bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan

¹⁶ Dirani, Khalil M., et al. "Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic." *Human Resource Development International* 23.4 (2020): 380-394.

¹⁷ Brooks et al., 2020; Harris,(2020).

motivasi yang lebih tinggi,” tulis James MacGregor Burn dalam Setiawan dan Muhith pada halaman 100 jurnal *Transformational Leadership Illustrations in the Field of Educational Organizations*.¹⁸ Terkait efektivitas pendidikan di madrasah, terdapat beberapa unsur yang tidak ideal bagi kepemimpinan transformasional. Fakta atau teori ini ada hubungannya dengan bagaimana kepemimpinan transformasional digunakan di madrasah. Menurut Bernard M. Bass, “Berdasarkan prinsip tersebut terdapat 4 faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan 4I, yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individual Pertimbangan” tertulis pada halaman 154 jurnal tersebut. Ilustrasi Kepemimpinan Transformasional di Bidang Organisasi Pendidikan.¹⁹

Kepemimpinan transformasional melampaui kepentingan pribadi yang terang-terangan ini, sedangkan kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran koneksi antara pemimpin dan pengikut. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Transformasi dan Transaksional) dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Jurnal Ainy, 1999, oleh Bass²⁰. Kepemimpinan transformasional menekankan perilaku simbolik pemimpin (misalnya pesan inspirasional dan visioner; nilai-nilai) yang bertentangan dengan transaksi ekonomi antara pemimpin dan karyawan.²¹

Isu terkait kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas

¹⁸ B. Setiawan and A. Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).

¹⁹ Setiawan and Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*.

²⁰ Ainy, Z. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)(STUDI KASUS PADA GEN Y). *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2).

²¹ İşcan, Ö. F., G. Ersarı, and A. Naktiyok. “Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership beyond the Impact of Transactional Leadership -An Application among Turkish SME’s-.” *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 150:881–89. (2014)

pendidikan di madrasah. Jika pemimpin madrasah memiliki sifat, perilaku, dan kemampuan kepemimpinan yang positif untuk membimbing organisasi madrasah, maka akan dihasilkan kepemimpinan madrasah yang efektif. Kepala madrasah harus mampu mempertimbangkan semua faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan standar pendidikan di madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin.

Kepala madrasah yang berperan sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Kepala madrasah adalah satu-satunya kepala madrasah yang bertugas untuk mengarahkan dan mengajak setiap orang peserta kegiatan pendidikan madrasah untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Seorang pemimpin saat ini juga harus berfungsi sebagai manajer. Kepala madrasah juga harus berperan sebagai pengawas pedagogik dan penguji kurikulum madrasah berdasarkan tanggung jawab administratif merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu melaksanakan proses pendewasaan kualitas peserta didik yang berkembang dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, dusta, ketidakjujuran serta buruknya akhlak dan iman. Untuk memenangkan persaingan, penyelenggara pelatihan harus memiliki pola pikir untuk selalu terdepan dengan jaminan akan sampai ke garis finish terlebih dahulu, karena persaingan adalah perlombaan yang cepat untuk mencapai garis kedatangan.²²

Konsep kualitas Menurut Sallis dalam buku yang berjudul “Total Quality Management in Education”, edisi ketiga, halaman 112, menyatakan

²² Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, Remaja Rosdakarya : Bandung, (2015).

bahwa “terdapat dua konsep yaitu prosedur dan transformasi. Penekanan yang pertama adalah mengikuti prosedur yang berlaku, sesuai dengan standar dan mampu membuktikan hasil dan orientasi produk, sedangkan yang kedua focus pada melakukan yang terbaik, berkembang, serta menciptakan visi yang terukur, dapat diterapkan dan berorientasi pada pelanggan”²³. Amrullah Aziz menegaskan dalam artikel jurnal berjudul “Meningkatkan Mutu Pendidikan” bahwa “Kualitas Pendidikan” berasal dari kata “mutu” dan “pendidikan”, dan mengacu pada mutu keluaran dari lembaga pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah harus mampu menerapkan langkah-langkah dan kebijakan untuk menegakkan dan terus meningkatkan standar lembaga jika tujuan pendidikan ingin dicapai.²⁴

Prinsipnya, yang berperan sebagai pemimpin lembaga, harus mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dengan mengembangkan inisiatif yang meningkatkan standar pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin meningkatkan kegiatan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam pembelajaran, serta bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, menurut Lisa G. Kailola dalam ulasan berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu dalam Jurnal Manajemen Pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin diperlukan dalam organisasi karena pemimpinlah yang akan menentukan arah dan tujuan organisasi. organisasi itu sendiri. Agar masyarakat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin yang ditujukan untuk mempengaruhi dan menggerakkan seluruh kelompok. Seorang kepala

²³ Sallis, E. Total Quality Management in Education: Third Edition. London: Stylus Publishing Inc. (2002).

²⁴ Amrullah aziz ” Peningkatan mutu Pendidikan” Jurnal studi Islam, (2 desember 2015)

sekolah dianggap efektif jika ia dapat mengorganisasikan semua pemangku kepentingan sehingga dapat mencapai visi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya serta mampu memahami bahwa keadaan sekolah sebagai organisasi itu rumit dan unik. kepala sekolah harus mampu berkomunikasi, berkolaborasi, dan terhubung. Mencari dan berbagi informasi dan pengetahuan secara terbuka, berhubungan dengan dunia luar melalui media sosial, dan bergabung dengan organisasi yang terkait dengan pendidikan yang berkualitas dan berkolaborasi dengan orang lain secara virtual dan tatap muka untuk memastikan pengambilan keputusan terbaik” Driscoll²⁵ dalam sebuah jurnal bernama Think Strategic. Kutipan dari Characteristic Of Awesome 21st Century School Leaders, menyatakan bahwa “Kepala sekolah harus berinisiatif dan kreatif dalam melihat perkembangan dan kemajuan sekolah. Dalam upaya mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah harus melibatkan tenaga pendidik, kependidikan staf, siswa, komite sekolah, orang tua siswa bahkan pemerintah daerah. Sedangkan apabila mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran dapat meminta sumbangan dan bantuan dari pihak-pihak tersebut. Operasi teknis dan akademik sekolah, serta semua kegiatan lain, keadaan dan situasi lingkungan, dan hubungan dengan masyarakat setempat, berada dalam lingkup kepala sekolah.

Menurut hasil penelitian saat ini, kepemimpinan harus lebih baik, lebih kuat, lebih berani dan lebih visioner. Pemimpin tidak hanya membutuhkan visi, tetapi juga keterampilan untuk mengomunikasikan visi tersebut kepada orang lain dan mempertahankannya dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan bahwa para pemimpin dan tim manajemenlah yang harus memiliki visi ini untuk membawa perubahan dan proses reformasi. Hal ini

²⁵ Driscoll, M. Think Strategic. Retrieved from Characteristic Of Awesome 21st Century School Leaders:<https://thinkstrategicschools.com/top-10-characteristics-21st-century-school-leaders/> . (2020, March 22)

dapat dilakukan dengan membangun lingkungan belajar kolaboratif di universitas dan sekolah, dan dengan mendampingi dan mendukung para peserta (staf, direktur, guru dan siswa). Mereka harus mempraktikkan tujuan, rencana, kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan proses reformasi. Para pemimpin ini harus mampu mengartikulasikan visi mereka dan merencanakan kebijakan akademik mereka di sekitar konsep sentral pembelajaran dan pengajaran untuk pemahaman. Ini akan membantu mereka mengembangkan visi mereka untuk masa depan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Salah satu fungsi produksi dari sistem pendidikan adalah hasil \

pendidikan. Metode pengajaran yang efektif, manajemen, borganisasi, lingkungan fisik dan sumber daya, kepuasan patron dengan madrasah, dukungan penerimaan dan fasilitas, dan budaya sekolah semua berkontribusi pada keunggulan madrasah. Keefektifan masing-masing unsur tersebut mempengaruhi seberapa efektif sebuah madrasah sebagai alat pengajaran.

Perspektif makro yang meliputi unsur kurikuler, kebijakan pendidikan, lembaga pendidikan, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan belajar mengajar, serta penerapan teknologi mutakhir dan kekinian, merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kualitas pendidikan. metodologi, taktik, dan pendekatan, biaya pendidikan yang dapat diterima, biaya pendidikan yang memadai, pendidikan yang dikelola secara profesional, sumber daya manusia yang terampil, kompeten, berpengalaman, dan profesional bagi pelaku

pendidika.²⁶ Dalam penelitian Pratama, H. C, yang berjudul Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SMA Islam Ta'Allumul HUda Bumiayu Kabupaten Brebes, Terbit pada tahun 2017, menerangkan bahwa Dalam proses pendidikan, kualitas sangat menentukan. Tujuan dari organisasi pendidikan adalah proses pembelajaran. Mutu lulusan dan pelayanan yang menyenangkan pihak-pihak yang terkait dalam pendidikan merupakan indikator mutu pendidikan. Lulusan dengan nilai yang kuat (kognitif, afektif, dan psikomotorik) yang disetujui untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkompeteren dan berkepribadian baik dianggap sebagai lulusan yang berkualitas. Sedangkan kegiatan pemenuhan kebutuhan siswa, guru, staf, dan masyarakat secara tepat waktu dan sesuai, sehingga setiap orang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh sekolah, berkaitan dengan kualitas pelayanan. Berikut beberapa tanda sekolah bagus: Dukungan orang tua nomor satu, diikuti kualitas guru, dedikasi siswa, kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya di sekolah.²⁷ 7) Kenyamanan sekolah. Sejalan dengan standar yang telah disebutkan sebelumnya, Sitompul (2006: 57) dalam jurnal Fadhli berjudul Manajemen peningkatan mutu pendidikan. Menurut Tadbir: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan yang dirilis tahun 2017, pendidikan yang berhasil ditandai dengan:

- 1) harapan yang kuat bagi siswa serta perasaan senang mengajar yang kuat.
- 2) mencapai tujuan program pendidikan.

²⁶ Pratama, Havidz Cahya. PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN BUDI PEKERTI DI SMA ISLAM TA'ALLUMUL HUDA BUMIAYU KABUPATEN BREBES. Diss. IAIN Purwokerto, 2018.

²⁷ Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman, 7(01), 154-174.

- 3) Nasihat yang sangat bagus untuk pertumbuhan spiritual, moral, sosial, dan budaya guru.
- 4) Tidak ada siswa yang mengalami masalah yang membahayakan kesehatan mental atau emosional mereka.
- 5) Interaksi antara siswa, instruktur, dan staf berjalan harmonis.²⁸

Kepemimpinan dapat dilihat dalam kaitannya dengan misi pendidikan sebagai upaya Kepala Madrasah untuk memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan sebagai bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran melalui urutan tindakan yang terencana. Berbagai kegiatan atau perbuatan yang dilakukan oleh seorang Kepala Madrasah dalam upaya mengatur instruktur, tenaga kependidikan, peserta didik, dan warga masyarakat disebut sebagai fungsi kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan juga mengacu pada berbuat apa saja untuk melaksanakan program pendidikan di madrasah.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut, makalah ini mencoba untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan madrasah yang transformasional, transaksional, dan visioner terhadap mutu pendidikan dengan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap mutu. Tulisan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. pengajaran di madrasah.

Mutu dalam pendidikan bukanlah barang, akan tetapi layanan, maka dari itu mutu harus dapat memenuhi kebutuhan, harapan, dan kerugian semua

²⁸ Fadhli, Muhammad. "Manajemen peningkatan mutu pendidikan." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1.2: 215-240. (2017).

²⁹ Fahma Addin, Muhammad Kejora, and Abdul Kosim, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang," *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, 153. (November 2020).

pihak dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik (*learners*)³⁰.

Mutu berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendekatan (*output*) yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut pandangan Yudi Wahyudi, dengan terprogramnya pembinaan sejiwa melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler memberikan kontribusi yang cukup gemilang, hal ini dilihat MAN 2 Kota Serang aktif dalam mengikuti ajang lomba baik tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Untuk lomba kategori akademik maupun non akademik dan meraih prestasi yang cukup membanggakan (Iwasis: wawancara: 21 Oktober:2015), dari berbagai perguruan tinggi Negeri favorit atau perguruan tinggi agama islam baik dalam negeri maupun luar negeri, seperti universitas Islamabad Pakistan, baik PTN atau PTS lainnya. Senada dengan yang dikatakan oleh Yudi Wahyudi sekitar 20% alumni MAN 2 Kota Serang memilih untuk bekerja, baik dari instansi pemerintah, swasta maupun dunia industri, hal ini dikarenakan faktor ekonomi siswa yang tidak mendukung ((Iwasis: wawancara: 21 Oktober:2015).

Disamping itu, teman dari pusat telaah dan informasi regional Banten Pattiro (lembaga non-pemerintah (NGO) dengan fokus area kerja dibidang Pelayanan Publik, Anggaran Publik, dan Transparansi). Menemukan, di Kabupaten Serang saja, tiga dari sepuluh siswa bertaruh nyawa karena akses sekolah susah, hal ini disebabkan oleh penggunaan ruang kelas dilakukan bergantian dan menjadikan belajar tidak kondusif. Selain itu, kondisi sekolah yang tidak naik, akan membuat motivasi belajar siswa dan guru berkurang. “Sehingga akhirnya para murid memutuskan meninggalkan sekolah akibat

³⁰ Amri. Sofan (2013). Pengembangan & Model Pembelajaran Dalam Kurikulum 2013. Jakarta: PT. Prestasi Pustakakarya. Aunurrahman. .

fasilitas dan kualitas pendidikan yang tidak memadai, seperti tidak adanya harapan, biaya anggaran yang terbatas, tata kelola madrasah”, hal tersebut diungkapkan oleh Pattiro Banten, Faiz Fadilah Muhamad dalam diskusi terkait tantangan dan startegi Pembangunan SDM Banten di Hotel Le Dian Kota Serang pada Jumat 29 Desember 2017. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementrian Penduduk dan Kebudayaan ada 48% sekolah di Banten yang rusak³¹.

Dari temuan madrasah yang berlokasi di Kota Serang dengan madrasah yang berlokasi di kabupaten Serang, terdapat temuan yang memuaskan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, keberadaan madrasah di kota yaitu; MAN 2 Kota Serang, memberikan hasil temuan . Tempat dan fasilitas yang ada memenuhi standar nasional, sehingga *output* hasil pendidikan yang didapat juga memuaskan dengan gemilang seperti tingginya siswa madrasah MAN 2 Kota Serang yang melanjutkan ke perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, walaupun masih ada sekitar 20% yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi, akan tetapi meneruskan untuk bekerja di instansi pemerintah, swasta maupun industri.

Di kabupaten Serang, masih banyak sekolah yang lokasinya susah untuk dijangkau, bahkan ruang kelas yang masih terbatas tidak sebanding dengan jadwal yang sudah ada, sehingga harus bergantian masuk ke kelas dan jam satu kelas menjadi panjang karena ada dua waktu sekolah. Guru sekolah juga masih kosong , dan siswa juga banyak yang dropout, kualitas pendidikan tidak memenuhi demikian fasilitas yang tidak sesuai standar nasional pendidikan.

³¹ Bahtiar Rifa'I, "Banten dan Potret Pendidikan yang Tak Mencerahkan"<https://www.detik.com/edu/sekolah/d-3791665/banten-dan-potret-pendidikan-yang-tak-mencerahkan>. 2017/12/30/(diakses 30 Juni 2023).

Dari temuan model pendidikan yang ada di kota dan kabupaten yang masih belum merata, sehingga kepuasan siswa dan orangtua juga berbeda, maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan madrasah aliyah di kota dan kabupaten yang ada di provinsi Banten, terhadap mutu pendidikan di Banten.

B. Identifikasi Masalah

Daftar masalah penelitian berikut dapat dibuat berdasarkan informasi latar belakang yang telah diungkapkan di atas:

- 1) Kepemimpinan yang visioner yang berbeda mempengaruhi kinerja guru.
- 2) Sikap mental dari para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena tanggung jawab
- 3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya.
- 4) Kurangnya rasa memiliki pada para pelaksana pendidikan.
- 5) Kurangnya sarana dan fasilitas di Sekolah.
- 6) Masih rendahnya kinerja kerja mengajar guru.

C. Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah penelitian dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1), kepemimpinan transaksional kepala madrasah (X2), dan kepemimpinan visioner kepala madrasah (X3) terhadap mutu pendidikan madrasah (Y) di Madrasah Aliyah di Banten berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini disusun sebagai berikut sesuai dengan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya: Apakah terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan transaksional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan gaya kepemimpinan visioner (X3), terhadap mutu pendidikan madrasah (Y) di Madrasah Aliyah Banten.

Untuk informasi lebih lanjut, pertimbangkan empat pertanyaan berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah transformasional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah transaksional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah visioner terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
- 4) Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah transformasional, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, kepemimpinan kepala madrasah visioner berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang di terapkan di madrasah yang ada di Banten, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengelola dan memimpin Madrasah Aliyah.

Secara khusus penulis ingin mengetahui penerapan gaya

kepemimpinan di beberapa Madrasah Aliyah di Banten, yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

- 1) Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah transformasional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
- 2) Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah transaksional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang
- 3) Ingin mengetahui kepemimpinan kepala madrasah visioner terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang
- 4) Ingin mengetahui kepemimpinan kepala madrasah transformasional, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, kepemimpinan kepala madrasah visioner berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang

F. Kegunaan Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berdampak pada mutu pendidikan dan memberikan wawasan bagi kepemimpinan kepala madrasah, serta pihak lain yang dapat mengambil manfaat dari temuan tersebut baik secara teoritis maupun praktis, seperti:

1) Kegunaan Teoritis

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi intelektual yang signifikan terhadap literatur ilmiah atau pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi para akademisi yang meneliti pendidikan Islam atau manajemen madrasah, khususnya terkait dengan

dampak kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan visioner terhadap kaliber madrasah. pendidikan.

2) Manfaat Praktis

- a. Pimpinan madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam sebagai pendidikan utama dan bukan sebagai alternatif lagi dikarenakan pentingnya madrasah dalam menguatkan karakter sumberdaya manusia Indonesia.
- b. Kantor wilayah kementerian agama provinsi Banten dalam memberikan pembinaan dan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah serta mutu pendidikan Islam Aliyah.
- c. Untuk kerjasama perguruan tinggi Islam, khususnya dalam penyediaan pelatihan yang mendukung manajemen kepala madrasah dan standar pengajaran Islam di madrasah Aliyah.
- d. Bagi peneliti bermanfaat dalam memahami secara luas dan mendasar tentang peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah dengan memberdayakan komponen madrasah dan *stakeholders* dalam membangun dan mewujudkan mutu pendidikan madrasah.

G. *Previews Research*

Beberapa temuan penelitian yang relevan dengan penelitian ini berdasarkan pengamatan peneliti, antara lain:

No.	Uraian
1.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level Ida Siswatiningsih¹, Kusdi Raharjo², Arik Prasetya³, Jurnal, 2018, Universitas Brawijaya Malang, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan,</p>

	<p>Jurnal Bisnis dan Manajemen</p> <p>Hasil penelitian</p> <p>1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien (0,341) dan p-value (0,000), artinya peningkatan kepemimpinan transformasional secara signifikan akan meningkatkan budaya organisasi.</p> <p>2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien (0,297) dan p-value (0,000), artinya peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p> <p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan Transformasional</p>
2.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Uswatun Qasanah, Jurnal, 2020, Universitas Mulawarman Samarinda, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja</p>

	Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Psikologi
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta (β) = 0,180, dan nilai t hitung > t tabel (2,444 > 1,997), dan nilai p = 0,044 (p < 0,05); (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta (β) = 0,274, dan nilai t hitung > t tabel (2,201 > 1,997) dan nilai p = 0,031 (p < 0,05) ; (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan F hitung > F tabel (5,021 > 3,14), dan p = 0,000 (p < 0,05). Kontribusi variabel (R²) kualitas sebesar 13,9%.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian :</p> <p>Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di pondok pesantren</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan</p> <p>Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan transaksional.</p>
3.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Marantika¹, Dwi Nur Aini Dahlan², Jurnal, 2019, IAIN Samarinda, Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di MAN 2 Samarinda, Jurnal Pendidikan</p>
	<p>Hasil Penelitian</p>

	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan analisis data hasil nilai t_{hitung} $3,5090 > t_{tabel} 2,00172$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y, korelasi product diperoleh angka sebesar 0,416 sehingga antara variabel kepemimpinan visioner dan variabel kedisiplinan guru terdapat korelasi yang cukup kuat.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri?</p> <p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p> <p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan visioner</p>
4.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level Priyo Suponco, Jurnal, 2018, Universitas Wiralodra Indramayu, Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Mutu Pendidikan, Edum Journal</p> <p>Hasil Penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap mutu pendidikan sebesar 54,71%. Artinya mutu pendidikan dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif sebesar 54,71%. Sisanya sebesar 45,29% dipengaruhi oleh faktor lain.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMPN 1 Paguyangan Indramayu?</p>

	<p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu Pendidikan</p>
<p>5.</p>	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. <i>Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan</i>, 3(1), 1-28.</p>
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>A. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 0,685 dengan nilai signifikansi $0,496 > 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh.</p> <p>B. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak, dengan hasil menunjukkan koefisien β standarisasi pada variabel kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,186,</p> <p>C. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan</p>

	<p>terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis 3 ini, uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Universitas Tanjungpura Pontianak. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 8,840 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima.</p> <p>D. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</p> <p>koefisien β standarisasi pada variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,397, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja dosen atau semakin sering pemimpin menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak?</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan</p> <p>Membahas terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional</p>

6.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Pratiwi, Yovi Aji, and Novan Ardy Wiyani. "Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang." <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto</i> 5 (2020).</p>
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner dalam implementasi program full day school di MI Modern Al Azhary Ajibarang dilakukan melalui lima langkah. Pertama, memfokuskan praktek kepemimpinan pada tujuan program full day school. Kedua, membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang pada program full day school. Ketiga, memfokuskan diri mencapai visi untuk suksesi program full day school. Keempat, merespon berbagai perubahan yang dihasilkan oleh program full day school. Kelima, merespon kebutuhan guru dan wali murid dalam pelaksanaan full day school. Kelima langkah tersebut dapat dilakukan dengan baik karena adanya kerja tim yang solid, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, budaya madrasah yang demokratis dan religius serta dukungan dari orangtua atau wali murid.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian :</p> <p>Bagaimana Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang?</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>

	<p>Persamaan</p> <p>Penelitian sama-sama menganalisis terkait Gaya Kepemimpinan Visioner</p>
--	---

Pemimpin tidak hanya harus transformatif, tetapi juga memiliki visi dan keterampilan untuk mengomunikasikan visi tersebut kepada orang lain dan mempertahankannya dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan bahwa pimpinan dan tim manajemenlah yang harus memiliki visi tersebut, untuk diimplementasikan di Universitas Yordania, guna mewujudkan proses perubahan dan reformasi. Mereka dapat melakukannya dengan membangun lingkungan belajar kolaboratif di universitas dan sekolah, dan dengan membimbing dan mendukung para peserta (dosen, staf, direktur, guru dan siswa). Mereka harus mempraktikkan tujuan, rencana, kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan proses reformasi. Para pemimpin ini harus mampu mengartikulasikan visi mereka dan merencanakan kebijakan akademik mereka di seputar konsep sentral pembelajaran dan pengajaran untuk pemahaman (Entwistle, 1998)³². Ini akan membantu mereka mengembangkan visi mereka untuk masa depan.

Untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan baru yang muncul, PP No.19 Tahun 2005 mengalami dua kali perubahan yaitu melalui PP No.1.32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015. Sebagai bagian dari otonomi sekolah, SNP memberikan kesempatan kepada setiap sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kurikulum dan keahliannya. Menurut Barnawi & Arifin (2017:43), SNP memberikan kesempatan pendidikan untuk dikembangkan sesuai dengan kekhasan dan

³² Andrews, R., & Entwistle, T. (2010). Does Cross-Sectoral Partnership Deliver? An Empirical Exploration of Public Service Effectiveness, Efficiency, and Equity. *Journal of Public Administration Research and Theory*

kekhususan program pada setiap jenjang dan jalur. Sebelum meningkatkan mutu sekolah, kriteria dasar pendidikan harus dipenuhi.

Landasan untuk memperoleh pendidikan yang unggul adalah Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang banyak teksnya dibahas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022. Standar Nasional Pendidikan adalah persyaratan untuk sistem pendidikan di setiap daerah di negara Republik dari Negara Kesatuan Indonesia. Berikut delapan standar yang dicakup oleh SNP, antara lain:

(1) Standar isi

Standar isi merupakan komponen yang mengatur materi kompetensi yang dimiliki oleh seorang siswa di suatu jenjang pendidikan. Dalam standar isi mencakup beberapa hal, seperti kerangka dasar, struktur kurikulum, beban belajar siswa, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dan kalender akademik, standar isi ini mampu mengatur materi dan kompetensi dari suatu jenjang pendidikan agar lulusannya memiliki kemampuan yang kompeten.

(2) Standar Proses

Terait pelaksanaan serta proses belajar dalam pendidikan, itu merupakan bagian dari standar proses, karena dalam penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar, di setiap instansi harus dilaksanakan secara interaktif, menyenangkan, partisipatif, inspiratif dan selalu mengajak siswa untuk aktif di kelas.

(3) Standar Kompetensi Lulusan

Dalam standar kompetensi lulusan, akan dilihat sejauh mana kriteria kemampuan lulusan dari suatu instansi pendidikan. Bagi siswa yang sudah dinyatakan lulus diharapkan memiliki kemampuan,

keterampilan serta pengetahuan serta memiliki sikap yang baik, yang sesuai dengan standar yang berlaku.

(4) Standar Pendidikan dan Tenaga Pendidikan

Agar berjalannya proses belajar dan mengajar yang baik maka diperlukan sosok pendidik yang baik juga, dalam standar pendidikan, kriteria seorang pendidik atau tenaga kependidikan diharuskan memiliki sikap serta karakter yang sesuai dengan kualifikasi akademik, serta harus mampu m

(5) Standar Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah hal terpenting dalam dunia pendidikan. Proses pembelajaran perlu didukung dengan adanya media belajar, sarana yang wajib dimiliki oleh instansi pendidikan, seperti peratan di kelas, alat tulis, buku bahan ajar. Kebutuhan prasarana yang wajib dimiliki meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang pendidik, ruang TU, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, kantin, tempat olahraga, tempat ibadah, dan ruangan lain yang diperlukan untuk kelancaran proses pembelajaran.

(6) Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah, dan standar pengelolaan oleh pemerintah.

(7) Standar Pembiayaan

Keuangan dalam dunia pendidikan terdiri dari tiga komponen, yaitu: Biaya investasi Yang termasuk dalam biaya investasi adalah penyediaan sarana dan prasarana, biaya pengembangan sumber daya manusia, dan biaya modal kerja tetap. Biaya pribadi Biaya pribadi adalah biaya yang dikeluarkan peserta didik untuk dapat mengakses pendidikan secara berkelanjutan. Biaya operasional yang termasuk

dalam biaya operasional pendidikan adalah gaji dan tunjangan guru dan tenaga kependidikan, serta perlengkapan habis pakai, antara lain biaya listrik, air, sambungan internet, dan sejenisnya.

(8) Standar Penilaian Pendidikan

Standar ini mengatur segala hal yang berkaitan dengan tata cara penilaian bagi peserta didik. Penilaian dilakukan untuk mengukur pemahaman dan keberhasilan belajar siswa selama ini. Evaluasi pendidikan terdiri dari tiga bagian yaitu evaluasi hasil belajar oleh guru, evaluasi oleh satuan pendidikan (sekolah), dan evaluasi oleh pemerintah.

Hal ini ditemukan oleh Danim (2012) yang menyatakan bahwa memasukkan lima variabel kunci akan membantu meningkatkan mutu sekolah.

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Peserta didik.
- 3) Guru.
- 4) Kurikulum.
- 5) Kolaborasi jaringan.

Karena dapat mempengaruhi berhasil tidaknya mutu pendidikan itu sendiri, maka peran kepala sekolah sangat menentukan. Prinsip siapa yang berperan sebagai pemimpin pendidikan merupakan faktor penting yang berdampak signifikan terhadap mutu pendidikan, menurut Mulyasa (2015: 181).³³ Untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien serta tercapainya produktivitas pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah yang merupakan fondasi mutu pendidikan harus berperan sebagai pembangkit semangat, pendorong, pelopor, dan memperkuat serta memikul tanggung jawab administratif.

³³ Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.

Lebih lanjut Wahjosumidjo (2013: 349) menegaskan bahwa keberhasilan pengurus menentukan keberhasilan sekolah, begitu pula sebaliknya.³⁴ Dari sudut pandang tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah harus berhasil dan efisien agar sekolah berhasil meningkatkan standar akademik. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peluang yang signifikan untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah karena akan berdampak langsung pada standar tersebut. Menurut Basri (2014:47), efektivitas kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya, dan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang paling penting dalam membantu tercapainya tujuan organisasi sekolah.³⁵

Perspektif di atas mengarah pada kesimpulan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan standar akademik tergantung pada kinerja kepala sekolah yang efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peluang yang signifikan untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah karena akan berdampak langsung pada standar tersebut. Tercapainya tujuan organisasi bagi sekolah sangat didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, menurut Basri (2014:47) yang juga menggarisbawahi bahwa kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.³⁶ Mereka mengadopsi visi baru yang merangsang, perlu dan dapat diakses. Menurut berbagai pendapat tersebut di atas, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan mutu sekolah (Gunawan, 2017)³⁷. Namun pada kenyataannya,

³⁴ Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

³⁵ Basri, Hasan, 2014, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia

³⁶ Nanus (2001: 5), *Kepemimpinan Visioner*, Jakarta. Prehalindo

³⁷ Gunawan, I., & Benty, D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta

masih ada kita menemukan pemimpin dengan kepemimpinan yang tidak mumpuni. Karena dia tidak memiliki pemahaman menyeluruh tentang tanggung jawab dan tindakan yang diperlukan dari seorang pemimpin yang efektif, dia akan gagal dan mungkin menghancurkan bisnis saat menjalankan kepemimpinan. Dia harus menyadari peran dan komponen kepemimpinan. Sutrisno (2017: 217) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus menguasai baik peran pemimpin maupun aspek-aspek kepemimpinan, seperti kekuatan untuk mengajak orang berpartisipasi dan membimbing, membangkitkan, dan mencetuskan gagasan.³⁸

Gaya kepemimpinan yang efektif bagi kepala sekolah adalah kepemimpinan yang memiliki rencana ke depan yang tercermin dalam visi yang dirancang dengan melibatkan seluruh elemen organisasi yang merupakan tujuan bersama yang ingin dicapai. Jika dilihat dari ciri-ciri yang ada, gaya kepemimpinan yang efektif bagi seorang kepala sekolah yang selalu berpikir untuk memajukan lembaga yang dipimpinnya di masa mendatang adalah gaya kepemimpinan visioner yaitu gaya seorang pemimpin yang memiliki pemikiran luas yang melebur menjadi sebuah visi. yaitu arah dan tujuan yang ingin dicapai bersama untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Hal ini terlihat dari sifat-sifat pemimpin. Menurut pandangan Sashkin dalam Hidayah (2016: 32), pemimpin visioner memiliki tiga ciri sebagai berikut:

- 1) Pertimbangkan masa depan.
- 2) Kembangkan strategi untuk mewujudkan visi Anda setelah mendefinisikannya dengan benar.

³⁸ Sutrisno (2017: 217)

3) Bergabunglah dengan orang lain untuk meminta dukungan untuk ide tersebut.³⁹

Menurut pandangan Hidayah (2016:62), kepemimpinan visioner adalah kapasitas pemimpin untuk membangkitkan, merumuskan, mengungkapkan, mensosialisasikan, mengubah, dan melaksanakan gagasan-gagasan ideal yang menjadi miliknya atau hasil interaksi sosial antar anggota perusahaan. dan yang dianggap sebagai cita-cita organisasi masa depan yang membutuhkan dedikasi seluruh karyawan untuk diwujudkan.⁴⁰

Karena kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki model kepemimpinan dengan menetapkan visi bersama secara jelas sesuai dengan perubahan kebutuhan masyarakat, maka memimpin anggota organisasi, kepemimpinan visioner bagi kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu sekolah. Bekerja untuk mewujudkan visi yang dimaksud sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

H. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Tulisan penelitian berikut ini telah dipublikasikan di beberapa jurnal penelitian: Pertama, penulis mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan, namun terdapat beberapa ketidaksesuaian, terutama pada beberapa jurnal yang berkaitan dengan kualitas pendidikan yang dipublikasikan, yaitu mutu pendidikan sekolah. Pada intinya penelitian penulis berfokus pada standar pendidikan Madrasah Aliyah negeri, namun berbeda dengan penelitian sebelumnya karena memperhatikan faktor-faktor seperti tempat belajar, kepribadian guru, latar

³⁹ Hidayah Nurul, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016

⁴⁰ Hidayah Nurul, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016

belakang pendidikan, dan pengalaman profesional. Terdapat dua variabel independen yang memiliki karakter yang sama, sedangkan variabel independen lainnya memiliki karakteristik yang berbeda, dan terdapat pula tiga variabel independen yang semuanya memiliki karakteristik yang berbeda pada beberapa penelitian sebelumnya yang melibatkan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvita, Sumarno, dan Rusdi pada tahun 2019. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja Guru, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Kota Pekanbaru.

Karena penulis mengembangkan variabel independen dengan karakteristik dari tiga variabel independen yang sama gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan visioner dan melakukannya terlepas dari kenyataan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki seperangkat sifat kepemimpinan yang unik yang dapat memiliki dampak terhadap standar pendidikan Madrasah Aliyah di Banten. Kebaharuan yang lain penulis mengaitkan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dilakukan terhadap mutu pendidikan Madrasah, kemudian gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah gaya kepemimpinan transformasional Islam, gaya kepemimpinan transaksional Islam dan gaya kepemimpinan visioner Islam.