BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Secara umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun baik yang *tangible* maupun yang *intangible*. Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Mutu terkadang dianggap sebagai konsep yang penuh teka teki, dianggap hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur.

Definisi mutu menurut Arcaro dalam buku gerakan menata mutu pendidikan adalah sebuah derajat variasi yang terduga standar yang digunakan dan memiliki ketergantungan pada biaya yang rendah.[1] Menurut Daming Dalam Arcaro, mutu berarti pemecahan untuk mencapai penyempurnaan terus menerus. Dalam dunia pendidikan, Menurut Daming, yang dapat diterapkan dalam dunia pendidikan adalah 1) anggota dewan sekolah dan administrasi harus menetapkan tujuan pendidikan 2) menekankan pada upaya kegagalan pada siswa 3) menggunakan metode kontrol statistik untuk membantu memperbaiki outcome siswa dan administratif. Ketiga pokok tersebut sangat mendukung dan sangat penting untuk mencaapai mutu yang berkualitas di dalam dunia pendidikan.[2] Maksudnya definisi mutu memiliki arti tingkat dan rendahnya suatu derajat.

Mutu menurut bahasa mutu bararti kualitas, tingkat, derajat, kadar. Sebagai suatu konsep, mutu seringkali ditafsirkan dengan beragam definisi, bergantung pada pihak dan sudut pandang mana konsep itu di persiapkan. Dalam dunia pendidikan, dua pertanyaan yang penting dikemukakan adalah apa yang dihasilkan dan siapa pemakai pendidikan. Pengertian tersebut merujuk kepada nilai tambah yang diberikan oleh pendidikan dan pihak-pihak yang memproses serta menikmati hasil-hasil pendidikan.

Pendidikan adalah suatu lembaga yang menangani masalah proses sosialisasi, yang intinya mengantarkan seseorang pada kebudayaan. Sedangkan menurut Arifin, merupakan proses budaya untuk meningkatkan kualitas dan martabat manusia sepanjang hayat, yang dilaksanakan di lingkungan keluar 11 lah dan masyarakat. Sedangkan mutu pendidikan adalah kemampuan sistem pendid, k dari segi pengelolaan maupun dari segi proses

---

[1] Nur Zazin, *gerakan menata mutu pendidikan,* (Depok, Sleman, Jogjakarta, AR-RUZZ MEDIA, 2011), 54

[2] Nur Zazin , *gerakan menata mutu pendidikan,* 54

pendidikann itu sendiri, di arahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dari faktor-faktor input (besarnya kelas sekolah, guru, buku pelajaran, situasi belajar dan kurikulum, menejemen sekolah, keluarga) agar menghasilkan out-put dan jasa setinggi-tingginya.[3]

Dalam dunia Pendidikan, peningkatan mutu toatal diterapkan dengan berbagai nama dan istila. Misalnya, *Total Quality Education* yang dikembangkan juga dari TQM yang semula ditetapkan dalam dunia bisnis. Secara filosofis, konsep ini menekankan konsistensi perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Adapun menurut Deming, dalam buku gerakan menata mutu pendidikan, dia mengusulkan empat belas butir pemikiran yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan mutu dan produktifitas suatu organisasi juga dalam bidang pendidikan keempat belas butir pemikiran tersebut antara lain: ciptakan tujuan yang mantap demi perbaikan produk dan jasa, adopsi filosofi baru, hentikan ketergantungan pada infeksi massal, akhiri kebiasaan melakukan hubungan bisnis hanya berdasarkan biaya, perbaiki sistem produk dan jasa secara konstan dan terus menerus, lembagakan metode pelatihan modern ditempat kerja, lembagakakan kepemimpinan, hilangkan rasa takut, pecahkan hambatan antara area staf, hilangkan slogan, nasihat dan target untuk tenaga kerja, hilangkan kuota numerik, hilangkan hambatan terhadap kebanggan diri atas keberhasilan kerja serta lakukan tindakan nyata. Adapun menurut deming keempat belas butir tersebut sangat penting, upaya untuk peningkatan mutu dan produktipitas suatu organisasi dalam dunia pendidikan.[4]

Salah satu seruan Rancangan Undang-Undang Pendidikan (RUU-DIK) adalah meningkatkan mutu. Namun dalam pasa-pasalnya mutu itu tidak menonjol, sebab hanya menyangkut ilmu yang bisa dikaitkan dengan science dan ilmu yang bisa dikaitkan dengan science dan teknologi. Dengan demikian RUU DIK kurang merangkul pandangan humanistik luas tentang dunia ilmu dan kemanusian, yang pernah memperkaya bangsa ini. Tidak ada juga pasal yang mendorong pembenahan masalah menejemen dalam dan luar sekolah sampaudak ada juga pasal yang mendorong pembenahan masalah menejemen dalam dan luar sekolah sampai kedepartemen.

Urusan guru dan dosen juga kurang mendapat tempat, padahal bila segi ini tidak dibenahi, tiada sekolah akan membaik. Mutu peningkatannya dan pengembangannya harus menjadi komitmen dasar seluruh dunia pengajaran dan persekolahan kita.

---

[3] https://www.silabus.web.id. "*pengertian mutu pendidikan,"* 7 jan 2019
[4] Nur Zazin Nur Zazin , *gerakan menata mutu pendidikan,* 58

Ada empat faktor yang diidentifikasi menjadi penghambat potensi mutu pendidikan di Indonesia, khususnya pendidikan dasar antara lain :

a.Kompleksitas penggorganisasian pendidikan dasar antara Depdiknas (bertanggung jawab dalam hal materi pendidikan, evaluasi buku teks dan kelayakan bahan-bahan ajar) dan Depdagri dalam bidang (ketenagaaan sumber daya material dan sumber daya lainnya).

b.Praktik manajemen yang senbtralistik pada SLTP (sekolah lanjut tingkat pertama).

c.Pembiayaan dan perencanaan oleh pemerintahan pusat yang melibatkan banyak departemen.

d.Praktik penganggaran yang terpecah dan kaku serta manajemen sekolah yang tidak efektif.

Dalam upaya peningkatan pendidikan lembaga membutuhkan kerja sama antar elemen sekolah sebagaimana dijelaskan diatas bahwa segala proses pendidikan seperti input, bahan ajar, sarana sekolah, serta prestasi yang dicapai oleh sekolah bisa terwujud dengan adanya kerja sama antara guru, pegawai serta kepala sekolah, proses ini melibatkan seluruh elemen sekolah. Sedangkan menurut UU upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan sebagai tujuan dari upaya mewujudkan peserta didik yang aktif serta dapat meningkatkan potensi dirinya hingga menjadi manusia yang berguna bagi bangsa dan negara.

UU RI No. 20 Tahun 2003, tentang SISDIKNAS melihat pendidikan dari segi proses dengan dengan merumuskan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar p roses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (output) harus dirumuskan dan harus jelas target yang akan dicapai dalam tiap tahun ataupun dalam kurun waktu tertentu.

2. **Indikator Mutu Pendidikan**

Adapun indikator standar secara nasional mutu pendidikan dan lulusan sesuai undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sisitem pendidikan nasional pasal 35 dalam ayat 1 adalah sebagai berikut. Standar Nasional pendidikan terdiri atas:

a. Standar Isi (Permendiknas No.22 Tahun 2006).
b. Standar Proses.(N0.19 Tahun 2005).
c. Standar Kompetensi Lulusan (No. 23 Tahun 2006).

d. Standar Pendidika dan tenaga kependidikan (No. 24 Tahun 2006).
e. Standar sarana dan prasarana (No.24 Tahun 2007).
f. Standar Pengelolaan (No. 19 Tahun 2007).
g. Standar Pembiayaan.(No.13 Tahun 2015
h. Standar penilain pendidikan (No. 20 Tahun 2007).

Delapan kompenen Standar Nasional atau indikaator tersebut sangat penting dan sangat berpengaruh dalam pencapaian mutu pendidikan yang baik, meningkatkan efektipitas mutu pendidikan di mana delapan kompenen Standar Nasional menghasilkan mutu hasil belajar secara efetip.[5]

Dalam pelaturan pemerintaah undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sisitem pendidikan nasional pasal 35 dalam ayat 1 merincikan di antaranya :

1.) Standar isi adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
2.) Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan ntuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan.
3.) Standar kompetensi lulusan adalah kriteria mengenai kulifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
4.) Stndar pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
5.) Standar sarana danprasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi, dan sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknoligi informasi dan komunikasi.
6.) Standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegitan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.
7.) Standar pembiayaan adalah kriteria mengenai kompenen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
8.) Standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

[5] Nur Zazin, *gerakan menata mutu pendidikan*, 145

3. **Karakteristik Mutu Pendidikan**

Karakteristik mutu menurut Arcaro dalam buku gerakan menata mutu pendidikan antara lain fokus kepada *customer*, keterlibatan total, pengukuran komitmen, dan perbaikan kelanjutan. Sekolah memiliki *customer* internal dan eksternal. Customer internal adalah orang tua, siswa guru, administrator, stap, dan sekolah yang berada di dalam sistem pendidikan. Sedangkan *customer* eksternal adalah masyarakat, perusahaan, keluarga, militer, dan perguruan tinggi yang berada di luar organisasi, namun memanfaatkan *output* proses pendidikan. Setiap orang harus berpartisipasi dalam tranformasi mutu. Mutu bukan hanya tanggung jawab dewan sekolah atau pengawas, mutu menuntut setiap orang memberi kontribusi bagi upaya mutu. Pengukuran. Ini merupakan bidang yang sering kali gagal lebih banyak sekolah. Banyak hal yang baik terjadi dalam pendidikan sekarang ini namun, para propesional pendidikan yang terlibat dalam prosesnya menjadi begitu terpokus pada pemecahan masaalah yang tidak bisa mereka ukur epektivitas upaya yang dilakukanya. Dengan kata lain, anda tidak dapat memperbaiki apa yang tidak dapat anda ukur. Sekolah tidak dapat memenuhi standar mutu yang ditetapkan masyarakat sekalipun ada sarana untuk mengukur kemajuan berdasarkan pencapaian standar tersebut.para siswa menggunakan nilai ujian untuk mengukur kemajuan dikelas.

Komunitas menggunakan anggaran sekolah untuk mengukur efisensi proses sekolah. Pengawas sekolah dan dewan sekolah harus memiliki komitmen pada mutu. Bila mereka tidak memiliki komitmen, proses tranformasi mutu tidak akan dapat dimulai karna walaupun dijalankan pasti gagal. Setiap orang perlu mendukung upaya mutu. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi mengubah cara kerjanya. Orang biasanya tidak mau berubah, tapi menajemen harus mendukung proses perubahan dengan memberi pendidikan,perangkat, sistem, dan proses untuk meningkatkan mutu.

Perbaikan berkelanjutan secara konstan mencari cara untuk memperbaiki setiap proses pendidikan, misalnya mengisi kegiatan dengan hal-hal sebagaimana adanya dan sekalipun ada masalah tidak mengaanggapnya sebagai masalah. Jadi bisa menilai soal ukur kemampuannya dilihat dari nilai ujian mereka masing-masing, kemampuan mereka bisa mereka nilai, sedangkan komunitas yang lain melihat dari anggaran yang ada di sekolah tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam karakteristi mutu pendidikan.[6]

4. **Faktor-faktor Pendukung Mutu Pendidikan**

Adapun faktor-faktor yang mendukung mutu pendidikan diantarannya:

---

[6] Nur zazin, *gerakan menata mutu pendidikan*, 180-181

a. kebijakan mutu

kebijakan mutu berguna untuk mengatur standar-standar masing-masing program pokok dan dapat mencakup pernyataan yang mengatasnamakan pelajar. Kebijakan ini adalah sebuah sistem publik tentang komitmen institusi terhadap pelanggannya, baik internal maupun ekternal.

b. tanggung jawab manajemen

Hal ini mengatur peranan badan yang memerintah dan tim manajemen senior sekaligus tanggung jawabnya. Hal ini bisa menentukan anggota tim senior mana yang sudah menggunakan portofolio bagi siswa dan para karyawannya atau guru dan pegawainya. Seseorang yang memegang posisi manajer diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks.

Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada di dalam daerah wewenangnya. Oleh karena itu, manajer memerlukan kerangka konseptual sebagai *working model* yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi untuk menghasilkan kinerja manajerial. Kerangka konseptual kinerja manajerial *(conseptual Framework of managerial performance)* adalah suatu struktur komponen-komponen yang membentuk kinerja orang yang memegang posisi manajerial. Kerangka konseptual ini dipakai sebagai model untuk membangun kinerja.

c. organisasi mutu

organisasi mutu menguraikan wilayah tanggung jawab kelompok pengarah mutu serta representatif dan akuntabilitasnya. Badan ini digunakan untuk mengarahkan inisiatif mutu, mengatur tranformasi kultur, mendorong inisiatif dalam lembaga, dan untuk mengawasi kemajuan inisiatif-inisiatif. Fungsi tim pelaksana program maupun tim pemecah masalah adalah sebagai tulang punggung inisiatif mutu dukungan, kepemimpinan,sumber daya, serta pelatihan untuk tim perlu dikatalogkan.

d. pemasaran dan publisitas

Sebuah insitusi harus memberikan informasi yang jelas tentang apa yang ditawarkan dalam pembelajarannya kepada para calon pelanggannya atau siswa dan orangtuanya. Informasi ini secara jelas harus didokumentasikan dan dipersiapkan. Materi-materi pemasaran , iklan, leaflet, brosur, dan lain-lain harus jelas, akurat, dan diperbarui secara terus-menerus.

e. penyelidikan dan pengakuan

penyelidikan dan pengakuan adalah tahap kunci dalam karier pelajar. benar pada tahap ini merupakan hal yang viral, seperti penyambutan dan perhatian yang diberikan pada para pendaftar, prosedur masuk institusi harus didokumentasikan dengan baik, dan ditinjau ulang secara teratur.

f. induksi

program induksi pelajar yang terstruktur dengan baik dan dengan tujuan yang dikomunikasikan secara jelas merupakan hal yang penting . hal ini bertujuan untuk mengenalkan pelajar tentang institusi, etos dan bentuk, serta metode pembelajarannya.

g. penyediaan kurikulum

pemyedian kurikulum ini adalah sebuah tahap yang paling urgen dan vital. Metode pembelajaran perlu ditentukan dan diterapkan ke dalam masing-masing aspek program.

h. bimbingan dan penyuluhan

Hal ini merupakan bagian integral kurikulumatau berupa layanan tambahan. Akan tetapi, apapun bentuknya, layanan tersebut perlu didefinisikan atau dikomunikasikan. Hal ini bisa berupa bimbingan karier kerja atau bimbingan pendidikan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau tranfer studi ke institusi atau program studi yang lain.

i. manajemen pembelajaran

Proses manajemen kurikulum dan program perlu dispesifikasikan, termasuk tentang rencana tim kerja. Perana dalam tim serta termasuk tanggung jawab serta tingkat otoritasnya juga dapat diganti.

j. rancangan kurikulum

Hal ini mencakup dokumentasi tujuanmasing-masing program serta spesifikasi program. Khusus untuk dokumentasi prestasi yang digunakan untuk mevalidasi hal-hal tertentu..

k. rekrutmen pelatihan dan pengembangan

Staf suatu institusi perlu didorong agar berkompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Sistem mutu harus merinci proses seleksi staf danrekrutmen,induksi, dan tujuan penilaian komppetensi dan motivasi, seperti yang ada dalam kebijakan pengembangan karier.

l. pengawasan dan evaluasi

Rangkaian umpan balik sangat penting untuk menilai dan menjamin mutu. Sitem mutu terebut perlu mendokumentasikan mekanisme evaluasi institusi untuk mengawasi prestasi individu dan kesukseskan programnya.

m. susunan administratif

institu perlu mendokumentasikan prosedur administrasif pokok yang mencakup pendaftaran, catatan tentang pelajar, jadwal prosedur kesehatan dan keselamatan, ujian masuk dan hasil, sistem finansial, dan lain sebagainya. Proses kontrol dokumen adalah hal yang penting, namun ia perlu mengelompokan dokumen-dokumen kunci dan statusnya agar dapat mencegah perkembangan administratif birokratis.

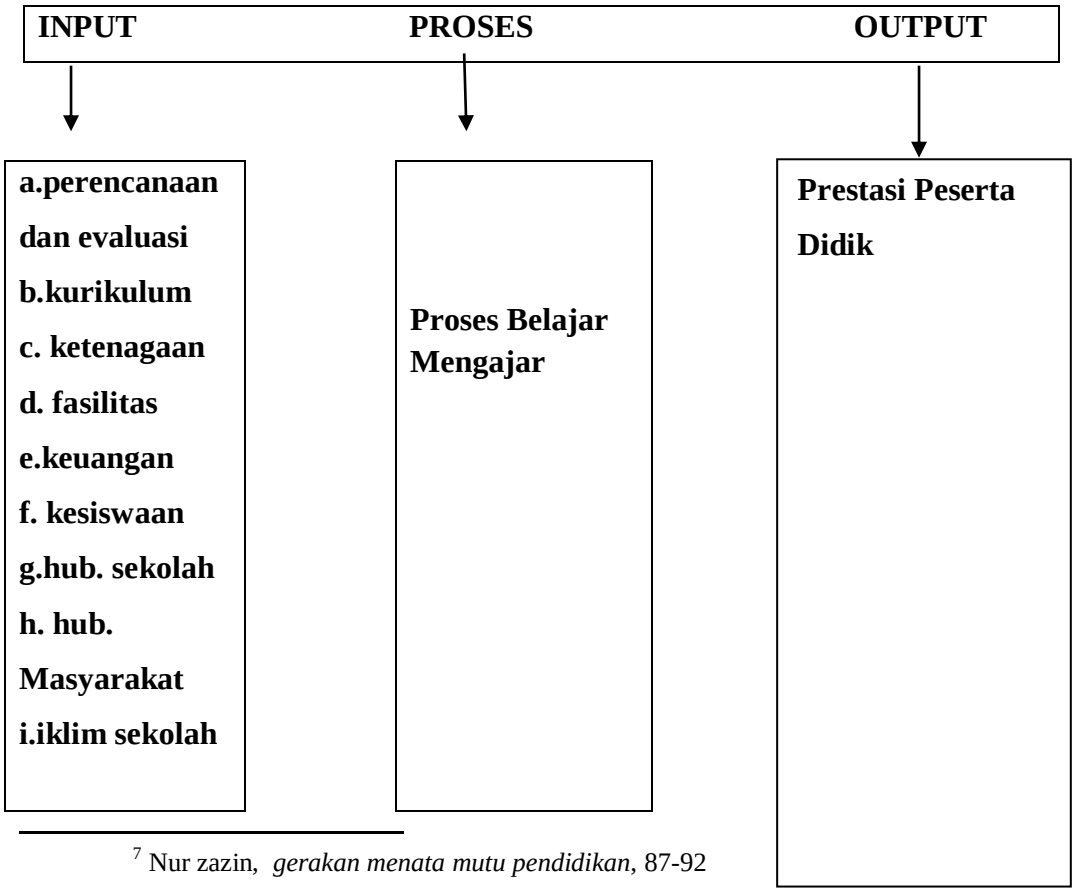
n. tinjuan ulang institusional (evaluasi).

Sebuah institusi harus memiliki tujuan untuk mengevaluasi prestasi keseluruhannya. Hal ini bisa dilakukan oleh pemeriksa eksternal. Faktor-faktor tersebut sangat mendukung dalam peningkatan mutu pendidikan, karna berbagai faktor yang disebutkan diatas bagian dari maju mundurnya suatu mutu pendidikan. [7]

Adapun bagan dalam pencapaian mutu dalam lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

Bagan. 2.1

PENCAPAIA MUTU DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN



[7] Nur zazin, *gerakan menata mutu pendidikan*, 87-92

aga pendidikan

Karena begitu kompleknya lembaga pendidikan, dalam mencapai mutu lembaga pendidikan antara lain ditandai oleh prestasi siswa di lembaga pendidikan dan diperlukan pengelolaan input secara maksimal. dengan meningkatnya prestasi siswa dan siswi input sekolah sangat berpengaruh secara keseluruhan, pengelolaan input sekolah harus ada yang mengatur orang orang yang sudah mahir menjalankan berbagai bagian input pendidikan yang ada disekolah. [8]

5. **Manajemen Strategi Peningkatan Mutu**

Mutu penddikan, sebagai salah satu pilar perkembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu yang betumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersedian data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangunan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik masyarakat.

a. Konsep Manajemen Strategi

Perkembangan yang terjadi dalam berbagai kehidupan cenderung menimbulkan permasalahan dan tantangan-tantangan baru, yang variasi dan intensitasnya cenderung meningkat. Keadaan itu akan membawa dampak pada luas dan bervariasinya tugas-tugas pengelolaan pendidikan. Konsep- konsep dasar tentang manajemen strategis dikemukakan Wheelen and Hunger sebagai berikut:

1). Manajemen strategis merupakan serangkain keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian.

2). Manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan evaluasi kesempatan *opportunity*, dan ancaman *threat* lingkungan dipandang dari sudut kekuatan dan

[8] Nur Zazin, *gerakan menata mutu pendidikan* , 106-107

kelemahan. Variabel-variabel internal dan eksternal yang paling penting untuk perusahaan di asa yang akan datang disebut faktor strategis dan diidwntifikasi melalui analisi SWOT.

3). Manajemen strategis pada banyak organisasi cenderung dikembangkan dalam empat tahap, mulai dari perencanaan keuangan dasar ke perencanaan berbasis peramalan yang bisa disebut perencanaan strategis menuju menajemen strategis yang berkembang sepenuhnya, termasuk implementasi, evaluasi, dan pengendalian

4). Organisasi yang menggunakan manajemen strategis cenderung berkinerja lebih baik

5). Model manajemen strategis mulai dari pengamatan lingkungan ke perumusan strategi, termasuk penetapan misi, tujuan, strategi dan kebijakan menuju, strategi dan kebijakan menuju ke implementasi strategi, termasuk pengembangan program, anggaran, dan prosedur, yang berakhir dengan evaluasi dan pengendalian.

6). Perusahaan besar cenderung meliliki tiga level strategi, yang berinteraksi dan terintegrasi dengan baik untuk keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Dan itulah kompenen-kompenen manajemen strategi mutu yang mencangkup pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian.[9]

Adapun strategi peningkatan mutu menurut Nur zazin dalam bukunya gerakan menata mutu pendidikan yaitu:

a) Strategi pembelajaran dan pengajaran uang sesuai dengan tujuan.
b) Variasi model pembelajaran baik dan menarik.
c) Strategi pembelajaran dan pengajaran yang sesuai dengan kriteria objektif.
d) Strartegi pembelajaran dan pengajran yang sesuai dengan respons pelajar.
e) Mengutamakan pembelajaran melalui skala prioritas. strategi-strategi tersebut digunakan dan sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan, dan kelima strategi itu harus dijalankan oleh tenaga pendidik yang objektif. [10]

A. Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Islam

Adapun mutu sesui tujuan pendidikan secara nasional di indonesia diatur dengan Undang-Undang No 20 Tahun 2003, yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

---

[9] Mulyasa, *menjadi kepala sekolah propesional*, (bandung, PT REMAJA ROSDAKARYA, 2011). 216-219

[10] Nur Zazin , *gerakan menata mutu pendidikan*, 100

manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berahklak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, dan di jelaskan dalam Alquran surat AL-Ashr (103): 1-3**.**

وَالْعَصر(١) إنَّ الإنْسانَ لَفي خُسْر (٢) إلاّ الذيْنَ أَمَنُوا وعَملوا

الصا لحَا ت وَتَوا صَوْابالحَق وَتَوا صَوْا بالصّبْر(٣).

Artinya : demi masa, sesungguhnya itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang ber'iman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menetapi kesabaran.

Ayat tersebut sekaligus menekankan tujuan hidup manusia dan tujuan semua organisasi dan lembaga pendidikan agar memiliki nilai untung atau efektif dan efesien. Demikian juga mutu lulus pendidikan yang berkualitas yang diharapkan dalam QS Al- Ashr (103), bahwa jika sebagai manusia tidak ingin rugi, sebagaimana konsep manejemen, dia harus beriman. Maka sebagai orang beriman, dia pasti meyakini adanya Rukun Iman.

Dengan meyakini Rukun Iman, dia akan melaksanakan kewajibannya. Dengan beriman, dia akan berlaku baik kepada orang lain, Rasulullah juaga menyatakan, "jika kamu benar-benar beriman, maka sambunglah silaturahim kepada orang yang menyakitimu, memberi kepada orang yang berhak, dan seterusnya. Amal saleh juga banyak diartikan amal yang profesional, yang baik, suka menolong, bekerja dengan jujur dan lain sebagainya.

Ciri mutu lulusan pendidikan menurut Ciri mutu lulusan pendidikan menurut QS Al-A'ashr adalah mereka yang memiliki kecerdasan untuk memberikan nasihat terhadap yang salah dan menerima saran dari orang lain, berarti seseorang tersebut telah memiliki kemampuan. Dengan mampu menerima saran orang lain, berarti dia sudah dewasa dan memahami bahwa tidak hanya dirinya yang merasa pinter, tetapi menghargai orang lain yang sesungguhnya disamping dirinya memiliki kelebihan juga memiliki kelemahan, dimatas langin ada langit.

Rasulullah juga menyampaikan bahwa ketika manusia dapat menerima dan bersyukur atas apa yang diterimanya, apalagi bersyukur ketika orang lain mendapat nikmat, dia benar-benar beriman dan termasuk golongan ahli surga. Orang yang tidak mau menerima nasihat orang lain disebut juga dia bersifat sombong, dan menganggap dirinya orang yang paling

benar dan egois, Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong, sesungguhnya sifat sombong hanya dimiliki oleh Allah SWT.[11]

Sebagaimana telah di nyatakan di muka, manusia bertugas dan bertujuan untuk menjadi manusia , sedangkan manusia dapat menjadi manusia hanya melalui penmdidikan. Dalam konteks ini maka pendidikan dapat didefenisikan sebagai *HUMANISASI* (upaya memanusiakan manusia), yaitu suatu upaya dalam rangka membantu manusia (peserta didik) agar mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiannya. Selanjutnya, mengingat bahwa manusia menjadi manusia yang sebenarnya jika ia dapat merealisasikan hakikatnya secara total maka pengertian mutu pendidikan sebagai upaya membantu manusia agar ia mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiannya. Agar manusia tersebut menyadari bahwa manusia adalah makhluk yang sempurna, akan tetapi maksudnya disini upaya memanusiakan manusia yaitu, manusia tidak akan menjadi makhluk sempurna apabila manusia tersebut tidak mempunyai ilmu.[12]

7.Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Sebagai mana Al-Quran menjelaskan dalam surat Al- Baqoroh ayat 30: وَإِذْقَالَ رَبَّكَ لْلمَلَاءِكَةِ إِنِّ جَاعِلٌ فِيْ الأَرضِ خَلِيْفَة.

Artinya: *Dan ingetlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat aku hendak menjadikan kholifah (pemimpin) dimuka bumi ini.*

Kepemimpinan berasal dari bahasa inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin,dalam bahasa arab kholipah berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Kepemimpinan adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan (*leadershp)* tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain. Menurut Nawawi dalam buku " menejemen kepemimpinan kepala sekolah" kepemimpinan dapat diartikan sabagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pad a tujuan bersama. Hal ini dipertegas dengan pendapat Robbins dalam buku "menejemen kepemimpinan kepala sekolah" yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok

---

[11] Nur Zazin, *gerakan menata mutu pendidikan*, 137-139

[12] Dinn Wahyudin, *Pengantar Pendidikan*, (jakarta,Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional,2007), 30

dan mengarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Maksudnya yaitu mengatur bawahannya atau mengatur semua anggotanya agar terjalannya suatu kegiatan dengan baik.[13]

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah membahas masyarakat manusia dengan seluk beluknya. Manusia adalah makhluk sosial, joon politikon, secara naluriah membutuhkan bergaul dan membutuhkan manusia lainnya, yang dalam prosesnya mereka membentuk kelompok-kelompok, masyarakat, berbangsa-bangsa dan bernegara, pada gilirannya membutuhkan pemimpin. Suatu masyarakat bersama pemimpinnya bekerja bersama-sama mengatur, membangun, memajukan dan membela masyarakat tersebut.

Dari uraian di atas terdapat pendapat yang berpusat pada dua pendapat di atas, pemimpin dan yang dipimpin. Satu pihak berpendapat bahwa pemimpin-lah yang menentukan maju dan mundurnya suatu masyarakat. Para pemimpin dan tokohlah yang membentuk dan menentukan sejarah. Sebaliknya pendapat yang lain mengatakan bahwa masyarakat atau rakyat atau pengikutlah yang menentukan dan membuat sejarah. Namun yang jelas bahwa tidak ada pemimpin tanpa pengikut, demikian pula tidak akan berjalan baik suatu masyarakat tanpa pemimpin. Atau dengan kata lain pemimpin tanpa pengikut bukan pemimpin lagi.

Sehingga ada pendapat bahwa pemimpin dan masyarakat yang dipimpin tak dapat dipisahkan, dan pada batas-batas tertentu pemimpin harus memiliki ciri-ciri yang sama dengan pengikutnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik dia juga dapat menjadi pengikut yang baik. Artinya dan kehendaknya kepada yang dipimpin. Untuk itu, maka seorang pemimpin harus mau mendengar dan menyerap aspirasi dari masyarakat yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang baik akan mengakomodir aspirasi yang berkembang di kalangan bawahannya. Dan menjadi pengikut yang baik. Serta menerima semua saran dari anggota atau bawahannya sehingga mereka terjalin suatu hubungan yang harmonis antara pemimpin dan yang dipimpin, sehingga tidak ada perpecahan antara anggota dan pemimpinnya.[14]

Menurut Frederich W. Taylor, seorang sarjana ahli manajemen yang dijuluki bapak Scientific Management dalam buku Manajemen pendidikan berbasis pada Madrasah berpendapat bahwa inti kepemimpinan adalah menggerakan orang untuk bersama-sama bekerja menuju suatu tujuan yang diingini bersama dan yang dianggap penting untuk

---

[13] Novianty djafri, *Menejemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* , (Yogyakarta, Deepublish, Februari 2017), 1-3

[14] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, (Semarang, Pustaka Rizki Putra, 2011), 15-16

eksperesi diri mereka. Serta ingin bekerja sama untuk menciptakan kegiatan yang sukses, bersama sama saling mengayomi, ketika ada masalah saling membantu diantara keduanya.[15]

Disinilah letak peran penting seorang pemimpin, bukan hanya berperan sebagai manager saja, akan tetapi lebih dari itu, harus memiliki karakteristik tertentu dapat mengarahkan dan memotivasi orang-orang yang dipimpinya. Dalam dunia pendidikan peran pemimpin amat penting dalam rangka mewujudkan keberhasilan tujuan pendidikan itu sendiri. Peran kepemimpinan dalam pendidikan bukan hanya sekedar sebagai seorang kepala, akan tetapi lebih dari itu, harus benar-benar mencerminkan diri sebagai pemimpin pendidikan yang mmemadai baik dari segi kualitas kepemimpinan. sebagai mana dikatakan Chester I. Bernard, dalam buku manajemen pendidikan berbasis pada sekolah mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai dua aspek. Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seorang yang memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, mempunyai persepsi yang tepat, mempunyai pengetahuan yang luas, mempunyai ingatan yang baik serta imaginasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Kedua, adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan. Kedua aspek tersebut harus ada di jiwa seorang pemimpin, agar menjadi pemimpin yang berhasil..[16]

Agar tiap orang dalam organisasi dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan, diperlukan seseorng yang disebut dengan pemimpin. Menurut Bouce, dalam buku kepemimpinan pendidikan transformasional, pemimpin adalah seseorang yang menggerakan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dengan mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain, "*leader is someone who advances organization goals byinfluencing the attitudes and acton of other".* Dari definisi di atas, pemimpin sebagai orang yang mempengaruhi orang lain, (dalam hal ini rekan-rekannya / bawahanya dalam satu kelompok atau organisasi), harus mampu berinteraksi untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik, dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah diteganisasi yang sudah ditetapkan.

Kemampuan mempengaruhi orang lain ini disebut kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat penting sekali membahas kepemimpinan ini karena kepemimpinan merupakan salah satu bagian terpenting dalam menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin harus berusaha mempengaruhi bawahan

---

[15] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, 16

[16] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, 16-17

tersebut sesuai dengan wewenang dan kemampuan kepemimpinanya.

Penulis dapat mengambil intisari bahwa untuk mampu mempengaruhi, memotivasi dan menghimbau bawahannya, seorang pemimpin atau manajer harus memiliki keterbukaan bawahannya, serta mendukung pelaksanaan inivasi baru. Seorang pemimpin menempatkan diri dalam area perilaku individual dan kelompok agar menerima dan mencapai sasaran organisasi, bahkan sering mengorbankan sasaran pribadinya dari beberapa devinisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepentingan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini berpengaruh yang menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Banyak syarat atau sifat yang harus dipenuhi seorang pemimpin untuk berhasil dalam menjalankan kepemimpinannya. Supaya di jiwa pemimpin tersebut tidak di anggap hal sepele bahwa bukan hanya kata akan tetapi arti dari pemimpin. [17]

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang perspektif-perspektif dari pada peneliti yang bersangkutan, misalnya, dari perspektif individual dan aspek dari penomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill dalam buku kinerja kepala sekolah, menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendifinisikan. Lebih lanjut, Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinanan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan daalam berbagai macam definisi, tergantung dari, mana titik tolak pemikiranya. Serta berbeda- beda menyimpulkan kata pemimpin tergantung di sudut atau bidang lainnya.[18]

Menurut Tead,Terry,Hoyt dalam kartono, “buku kenerja kepala sekolah” pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Mengatur bawahnnya serta anggotanya untuk mencapai suatu tujuan yang sama, tidak saling memusuh musuhi, tidak saling berlomba lomba, akan tetapi saling mendukung.[19]

Menurut Yaung dalam kartono, dalam buku kinerja kepala sekolah pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompok, memiliki keahlian khusus yang tepat bagi stuasi yang khusus. Artinya

---

[17] Encep Safrudin Muhyi, *kepemimpinan pendidikan tranformasional*, (Jakarta, Diadit Media, 2011), 121-122

[18] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 91

[19] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 91

memiliki keahlian diantara angota- anggotanya, sehingga bisa dicontoh oleh anggota anggotanya.[20]

Moejiono dalam buku kenerja kepala sekolah memandang bahwa *leadership* tersebut sebenernya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena kepemimpinanan mungkin mempunyai kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist)* cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Akan tetapi keinginan disini tidak sewenang wenang, bisa membedakan mana yang salah dan yang benar, bisa dipercaya tidak memihak salah satu anggotanya.[21]

Hersey dan Blanchard dalam buku, kinerja kepala sekolah mengemukakan beberapa definisi kepemimpinan, antara lain ialah:

1) Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P Terry).
2) Kepemimpianan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C.O'Donnell).
3) Kepemimpinan sebagai pengaruh antara pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi ke arah tercapainya sesuatu tujuan (R. Tannenbaum, Irving R, F. Massarik). Ketiga definisi tersebut tergantung pada bidang bidang dan penempatannya.[22]

Selain dari pada itu, ada beberapa definisi kepemimpinan seperti yang dikutip oleh Yukl dalam buku, kinerja kepala sekolah antara lain:

1. kepemimpinan adalah peningkat peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada dan di ataas kepatuhan mekanismi terhadap pengarahan-pengarahan ruthan mekanismi terhadap pengarahan-pengarahan rutin prganisasi (Katz dan Kahn).
2. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas- aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan (Ruch dan Behling).
3. kepemimpinan adalah proses pemberi arti terhadap usaha kolektip yang mengakibatkan kesedihan untuk melakukan usaha yang diingikan untuk mencapai sasaran (jacobs dan Jasques). Kita dapat menyimpulkan para ahli telah mendefinisikan kata pemimpin tersebut

[20] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 91
[21] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 91
[22] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 91

kedalam ranah yang berbeda berbeda, apabila penempatan kepemimpin di sekolah akan berbeda dengan penempatan kata kepemimpinan di suatu masyarakat.[23]

Menurut Wahjosumidjo dalam buku kinerja kepala sekolah pengertian dari berbagai definisi kepemimpinan, pada hakekatnya memberikan makna diantaranya:

1. kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seseorang pemimpin yang berupa sifat- sifat tertentu sepeerti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan.
2. kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau prilaku pemimpin itu sendiri.
3. kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengarruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Orang yang bisa dipercaya dan bisa bekerja keras dalam mencapai tujuan yang dicapai bersama anggotanya.[24]

Menurut Wahjosumidjo, dalam buku kepemimpinan kepala sekolah tinjuan teoritik dan permasalahannya mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi". Pemimpin yang produktifitas bukan hanya kata efektif tetapi mampu menyalurkan ide ide yang cemerlang.[25]

Dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas menejemen agara tujuan organisasi tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan terdiri atas:

1. Memengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu.
2. Memperoleh konsensus atau sesuatu pekerjaan.

---

[23] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah,* 92

[24] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah,* 90-92

[25] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011), 4

3. Untuk mencapai tujuan menejer.
4. Untuk memperoleh manfaat bersama

Akan tetapi, dalam kepemimpinan perlu dibedakan antara kepemimpinan yang sukses dengan kepemimpinan yang efektif. Seperti yang dijelaskan oleh triblin, yang dikutip oleh E.Mark hanson Absar, bahwa perlu dibedakan antara kepemimpinan yang sukses dan kepemimpinan yang efektif. Artinya disini bisa kita bedakan antara pemimpin yang efektif itu bagaimana, dan pemimpin yang baik itu bagaimana.[26]

b. **Teori dalam Kepemimpinan**

Teori dalam kepemipinan ada empat paktor meliputi dimensi-dimensi: struktural, fasilitas, suportif dan partisipasif. Masing- masing dimensi ditandai dengan berbagai ciri sebagai berikut:

A. kepemimpinan Struktural

Cepat mengambil tindakan dalam keputusan yang mendwsak, melaksanakan pendelegasian yang jelas dan menentukan kepada para anggota staf,mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan,memantau penerapan keputusan, dan memeperkuat relasi yang positif dengan pemerintah ataupun masyarakat setempat.

B. Kepemimpinan Fasilitastif, dengan indikasi

Mengusahakann dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan, menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi,menekan atau memperkecil kertas kerja yang birokratis, memberikan saran atas masalah kerja terkait, membuat jadwal kegiatan,dan membantu pekerjaan agar dilaksanakan.

C. Kepemimpinan Suportif

Memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain, menunjukan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan, mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggung jawab, memberikan ganjaran atas usaha perseorangan, dan meningkatkan moral/semangat staf.

D. Kepemimpinan Partisipatif,

---

[26] Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, (Ar-Ruzz Media , Depok, sleman, Jogjakarta 2011*)*, 89-90

Ialah perilaku kepemimpinan yang menunjukan tanda-tanda Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka, mau tau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk, mencari masukan dan nasihat yang menentukan, membantu perkembangan kepemimpinan yang posisioanal dan kepemimpinan yang sedang tumbuh, bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok, dan melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan. Dan mampu menerima saran dari orang lain, dan memutuskan suatu keputusan yang bijaksana.[27]

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian adalah:

a. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas,pragmatisme, orientasi masa depan.
b. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan,keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi penedengar yang baik.
c. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting,keterampilan Mendidik.

2. Teori Prilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P.Siagian dalam buku kinerja Kepala Sekolah adalah:

a. Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas.
b. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan.
c. Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan.

---

[27] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 27-29

d. Norma yang dianut kelompok.
e. Rentang kendal.
f. Ancaman dari luar organisasi.
g. Tingkat stress.
h. Iklim yang terdapat dalam organisai.

Teori tersebut tercantum dalam buku kinerja kepala sekolah. Teori –teori tersebut ada dalam kepemimpinan.[28]

c. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut Harrel dalam buku Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah mengungkapkan bahwa, sifat utama kepemimpinan adalah:

1) Kemauan keras (*strong will).*
2) Mementingkan hal-hal yang lahir (*extroversion).*
3) Kebutuhan akan kekuatan *(power need).*
4) Kebutuhan akan prestasi *(achievment need)*

Lima sifat utama:

a) Kecerdasan *(intelegensia).*
b) Kematangan sosial *(social maturity).*
c) Motivasi dari dalam *(innner motivation).*
d) Sikap orientasi hubungan antara manusia *(human relation oriented).*
e) Keluasan pandangan sosial *(social readth)*

Sedangkan menurut Arifin Abdurrahman dalam buku manajemen pendidikan berbasis pada madrasah merincikan beberapa sikap yang harus dimiliki seorang pemimpin, yakni:

(1) Sifa-sifat dasar, adil, suka melindungi, penuh inisiatif, penuh daya penarik, dan penuh percaya diri.
(2) Sifat-sifat khusus, pengaruh tempat, misalnya kepribadian indonesia.
(3) Sifat-sifat khusional dan golongan, misalnya golongan profesi. Sifa -sifat yang dituturkan oleh Arifin itu sangat penting dan harus ada dalam jiwa pemimpin.[29]

d. Kepemimpinan Menurut perspektif Islam

---

[28] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 94-97
[29] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah,* 24-25

Makna hakiki kepemimpinan dalam islam adalah untuk mewujudkan khilafah dimuka bumi dengan terwujudnya kebaikan dan reformasi sebagaimana dalam firman Allah berbunyi di dalam surat Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْقَالَ رَبَّكَ لْلمَلَاءِكَةِ إِنِّ جَاعِلٌ فِيْ الاَرضِ خَلِيْفَةً,قالُوا أَتَجْعَلُ فِيْهاَمَنْ يُفسِدُ فِيْهاَ
وَيَسْفِكُ الّدِماَءَ وَنَحْنُ نُسَبِحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَاَلَ إِنِّي اَعْلَمُ مَا لاَتَعْلَمُوْنَ.

Artinya: *Dan ingetlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat" aku hendak menjadikan kholifah,dimuka bumi ini,mereka berkata" apakah engkau menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disanah, sedangkan mereka bertasbih, memujimu dan mensucikanmu dengan namamu,dia berkata, sungguh aku mengetahui apa yang kamu tidak ketahui.(QS,Al-Baqoroh:30)* Demikian juga diutusnya Rasul kemuka bumi juga untuk memimpin umat dan mengeluarkan dari kegelapan kepada cahaya. Oleh karenanya, tidak satu pun umat eksis kecuali Allah mengutus orang- orang untuk mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan pada individu umat tersebut, seperti dalam ayat-ayat berikut.

وَلَقْد بَعَثْنا فى كُلِّ أُمَّة رَسولاً أَن اعبُدُوا اللهَ وَاجْتَنبُوْا الّطاغُوْتَ

*Dan sesungguhnya kami telah mengutus Rasul pada tiap-tiap ummat (untuk menyerukan): sembahlah Allah (saja) dan jauhilah taghut itu (*QS AL-Nahl (16):36)

Berbicara kepemimpinan, Rasulullah juga bersabda ialah:

إذاكَانَ ثَلاَثَةٌ فى سَفَرفَلْيُؤَمرُوْا أحَدَهُمْ

"*apabila tiga orang keluar untuk melakukan sesuatu perjalanan, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang diantara mereka sebagai pemimpin. (HR. Abu Dawud).*

Hadits tersebut memberikan kontribusi besar pada kebutuhan akan kemimpinan, baik dalam kegiatan, perkumpulan apalagi dalam lembaga atau organisasi. Nabi menegaskan bahwa keluarnya tiga orang dalam melakukan sesuatu memerlukan pemimpin, apabila dalam sebuah perkumpulan atau lembaga atau oragnisasi yang terdiri dari tiga orang lebih. Artinya di dalam suatu perkumpulan lebih dari dua orang harus ada yang memimpin, islam sangat tegas menjelaskan kepemimpinan didala hadist maupun dalam Quran.[30]

e. Kunci Sukses Kepemimpinan Rosulullah

1) Aklak rasul terpuji tanpa cela.

[30] Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, 196

2) Karakter rosullah saw yang tahan uji, tangguh, ulet, sederhana dan bersemagat tinngi.
3) Sistem dakwah Nabi menggunakan metode imbauan, hikmah dan bijaksana.
4) Tujuan perjuangan Nabi untuk kebenaran dan keadilan, menghancurkan yang batil dan tanpa pamrih.
5) Porinsip persamaan.
6) Prinsip kebersamaan.
7) Mendahulukan kepentingan dan keselamatan pengikut
8) Memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat serta mendelegasikan wewenang.
9) Tipe kepemimpinannya kharismatik dan demokratis. Itulah kunci kepemimpinan Rasulullah. Rosul kita sudah mencontohkan sikap pemimpin yang adil dan baik agar pemimpin tersebut tidak keluar dari aturan agama islam.[31]

f. Kepemimpinan Menurut Pancasila

1) Ing ngarso sung tulodo.
2) Ing Madya Mang Karso.
3) Tut Wuri Handayani.[32]

"Ing ngarso sung tulodo" yang berarti bahwa seseorang harus mampu-lewat sikap dan perbuatannya-menjadikan dirinya pola anutan dan ikutan orang-orang yang dipimpinnya."Ing madya mangun karso" yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya, dan "Tut wuru handayani" ,yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya agar berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab. [33] Tidak hanya didalam islam kata pemimpin juga dijelaskan ataupun dipertegas di dalam pancasila, dengan begitu betapa pentingnya seorang pemimpin dalam memipinnya harus bener-benar menjadi pribadi yang hebat.

g. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya, pemimpin dalam melaksankan proses kepemimpinannya memiliki perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya sebagaimana menurut G.R.Terry yang dikutipmoleh Maman Uks. G.R Terry dalam buku Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual membagi tipe kepemimpinan menjadi 6 yaitu, dan ke enam tipe tersebut akan dijelaskan sebagai berikut: [34]

---

[31] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah,* 25-26
[32] Fatah Shukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah,* 24-25
[33] Eincep Safrudin Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Tranformasional*, 145
[34] Abd. Wahab dan Umirso, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 94

1) Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) dalam sisitem kepemimpinan ini, segala tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk ini dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi, oleh pemimpin yang bersangkutan.
2) Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi, baik rencana, printah, baik pengawasan.
3) Tipe kepemimpinan otoriter (*autoritotion leadership*) pemimpin otoriter biasanya bekerja keras sungguh2, teliti, dan tertib. bekerta menurut peraturan peraturan secara tepat dan instruksi-instrukksinya harus ditaati.
4) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jkawab maka seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota di anggap sebagai potensi yang berharga dalam usahaan pencapaian tujuan.
5) Tipe kepemimpinan paternealistis (*paternealistis leadership*) kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh sikap kebapaan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arahan seperti adalah orang bapak kepada anakanya.
6) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogiens leadhership*). Biasanya timbul dari kelompok orang orang informal tempat mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi sehingga bisa menimbulkan klik-klik kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya dimana ia ikut berkecimpung.[35] Keenam tipe kepemimpinan tersebut dijelaskan secara terperinci, maka kita sudah jelas memahami arti dari kepemimpinan.

h. Pendekatan dalam kepemimpinan

1) Pendekatan berdasarkan ciri

Pendektan ini mene kankan pada atribut atribut pribadi pemimpin.

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya.

2) Pendekatan berdasarkan prilaku

[35] Abd. Wahab dan Umirso, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 94-96

Pendekatan Prilaku memberikan perhatian yang lebih seksama terhadap apa yang sebetulnya dilakukan oleh pemimpin. Penelitian mengenai difokuskan kepada:

a) Penelitian mengenai sifat dari pekerjaan pemimpin penelitian tersebut untuk menguji bagaimana para pemimpin emanfaatkan waktunya dan mencoba untuk menjelaskan isi dari kegiatan menejerialnya dengan menggunakan konsep peran, fungsi serta tanggung jawab manajerialnya.
b) Penelitian terhadap pekerjaan manajerial untuk membandingkan prilaku pemimpin yang efektif dan tidak efektif.

3) Pendekatan Kekuasan-pengaruh

Pendekatan tentang kekuasaan pengaruh mencoba untuk memperoleh pengertian tentang kepemimpinan dengan mempelajari proses mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Penelitian tersebut mencoba untuk menjelaskan efektivias kepemimpinan dalam kaitannya dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki pemimpin serta cara menggunakannya.

Di samping itu, penelitianan pengaruh kekuasaan dimaksud untuk melihat pengaruh sebagai akibat adanya kekuasaan yang merupakan sebuah proses timbal balik antara pemimpin dan pengikut. Sehingga terlihat antara perubahan timbal balik antara kesuksesan pemimpin dalam memimpin anggot anggotanya.[36]

i. Keberhasilan kepemimpinan

Konsep keberhasilan kepemimpinan sama halnya konsep kepemimpinan, berbeda-beda dari penulus ke penulis. Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement)* dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*).

Organizational achievement mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program onovatif, dan sebagainya.

Sedangkan *organizational maintenance,* berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semngat kerja.

Dengan demikian, tingkat perubahan *organizational achievement* dan tingkat *organizational maintenance,* merupakan indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemipinan.

---

[36] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 92-93

Agar dapat melihat lebih jauh atau mengevaluasi keberhasilan seorang pemimpin, melalui dua macam pendekatan tersebut secara ringka dapat diuraikan sebagai berikut.

j. Organizational achievement

Dengan pendekatan ini keberhasilan pemimpin dapat dikaji dengan langkah-laangkah atau cara:

A. Pengamatan terhadap produk yang dihasilkan oleh proses tranformasi kepemimpinan:

a. Penampilan kelompok.
b. Tercapainya tujuan kelompok.
c. Kelangsungan hidup kelompok.
d. Pertumbuhan kelompok.
e. Kemajuan kelompok menghadapi krisis.
f. Bawahan merasa puas terhadap pemimpin.
g. Kesejahteraan psikologi dan perkembangan anggota kelompok.
h. Bawahan tetap mendukung kedudukan dan jabatan pemimpin.

B. Berkaitan dengan hasil tranformasi tersebut dapat dilihat pula beberapa hal seperti:

a. Pertumbuhan keuntungan.
b. Batas minimal keuangan.
c. Peningkatan penjualan.
d. Penyebaran pemasaran .
e. Keterkaitan dengan penjualan yang ditargetkan.
f. Kembali ke investasi.
g. Biaya per unit pengeluaran.
h. Baiaya yang bertalian dengan pengeluaran anggaran dan sebagainya.

k. Organzational maintenance

Dengan pendekatan ini dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap sikap bawahan daan orientasi pemimpin terhadap bawahan. Sikap bawahan terhadap pemimpin berkaitan dengan sikap bawahan terhadap pimpinan tersebut dapat dilakukan (digunakan) bermacam-macam alat pengukur tentang perilaku, seperti:

1) Ketidakhdiran.
2) pergantian .
3) dengan mendadak.
4) Keluhan.
5) pengaduan terhadap pemimpin yang lebih atas.
6) Kemunduran.

7) pemogokan liar.
8) peristiwa-pristiwa sabotase yang sengaja terhadap perlengkapan dan fasilitas yang secara tidak langsung menunjukan bawahan tidak puas dan sikap permusuhan terhadap pemimpin mereka.

Keberhasilan pemimpin kadang-kadang dapat diukur pula melalui orientasi pemimpin terhadap kualitas bawahan, yang dapat dirasakan oleh para bawahan atau pengamatan dari luar seperti, pemimpin meningkatkanrasa kebersamaan kelompok, kerjasama kelompok, motivasi kelompok, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan pemecahan konflik di antara anggota. Serta bagian bagian itulah yang menjadikan pemimpin berhasil, bawahan atau anggota yang menilai serta orang lain lah yang mengamati gaya kepemimpinannya.[37]

j. Model-Model Kepemimpina

Efektivitas kepemimpinana seseorang ditentukan oleh kemampuan "membaca" situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan dan mampu memenuhi tuntunan situasi tersebut. Penyesuaian gaya kepemimpinan dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu.artinya prilaku dan tuntutan seorang pemimpin sangat di perlukan diberbagai situasi bagaimanapun situasi tersebut.[38]

Model Kepemimpinan berdasarkan pada pendekatan yang mengacu kepada hakikat kepemimpinan yang berlandaskan pada perilaku dan keterampilan seseorang yang berbaur, kemudian membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda. Beberapa model yang menganut pendekatan ini diantaranya:

1. Model kepemimpinan Kontinum (Otokratis –Demokratis)

Pemimpin memengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrim yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrim lainnya yang disebut perilaku demokratis. Perilaku otokratis pada umumnya dinilai bersifat negatif, ketika sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pemimpin. Jadi, otoritas berada di tangan pemimpin karena pemusatan kekeuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggung jawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini menfunyi manfaat, antara lain itu, orientasi ini adalah pada tugas dan selaulu memberikan arahan kepada bawahanya.

---

[37] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* 49-52
[38] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, 97

Perilaku demokratis adalah perilaku kepemimpinan ini memperoleh sumberkuasa atau wewenang yang yang berawaberawal dari bawahan. Hal ini terjadi bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerja sama dan *team work* untuk mencapai tujuan.sehingga tercapai tujuan secara efektif dan berhasil.[39]

2. Model Kepemimpinan Ohio

Dalam penelitiannya, Universitas Ohio melahirkan teori dua faktor tentang gaya kepemimpinan, yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi. Struktur inisiasi mengacu pada prilaku pimpinan dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentula pola organisasi, saluran komunikasi dan metode atau presedur yang ditetapkan dengan baik. Adapun contoh dari faktor konsiderasi adalah, pemimpin mau mengadakan perubahan, dan pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati. Artinya disini mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik, dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan para rekannya.[40]

3. Model Kepemimpinan Likert (Likert's Management System)

Likert mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin. Mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu.

Melalui penelitian ini akhirnya Likert berhasil merancang empat system kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Thoha, yang dikutip oleh E. Mulyasa, yaitu system otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif, dan partisipatif. Kempat sistem tersebut harus ada di dalam model kepemimpinan likert.[41]

4. Model Kepemimpinan Managerial Grid

Dalam model *managerial grid* yang disampaikan oleh Blake dan Mouton, seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa, memperkenalkan model kepemimpina yang ditinjau dari perhatiannya terhadap produksi atau tugas dan perhatian pada orang. Perhatian pada produksi (tugas) adalah sikap pemimpin yang menekankan mutu keputusan, prosedur, mutu pelayanan staf, efisiensi kerja, dan jumlah pengeluaran. Sedangkan, perhatian kepada orang adalah sikap pemimpin yang memperhatikan anak buah dalam rangka

---

[39] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 97-98
[40] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 98
[41] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 99-100

pencapaian tujuan. Kedua sisi tinjauan model kepemimpinan ini kemudian diformulasikan dalam tingkatan-tingkatan, yaitu antara 1 sampai dengan 9.

Dalam pemikiran model *managerial grid*, seorang pemimpin selain harus lebih memikirkan mengenai tugas-tugas yang akan dicapainya juga dituntut untuk memiliki orientasi yang baik terhadap hubungan kerja dengan manusia sebagai bawahannya. Serta berbaur dengan para bawahan atau anggota anggotanya.[42]

5. Model kontingensi Fiedler

Dalam teori kontingensi (kemungkinan), variable-variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam pencapaian tugas merupakan suatu hal yang sangat menentukan pada gerak akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Dalam memunculkan teori ini, perhatian Fiedler adalah pada perbedaan gaya motivasional dari pemimpin. Untuk pencapaian apa-apa yang dituju.[43]

6. Kepemimpinan Situasional

Model ini merupakan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard dalam buku "kepemimpinan pendidilan dan kecerdasan spiritual" yang berusaha menyatukan bersama pemikiran para teoretiskus utama untuk menjadi teori kepemimpinan situasional berdasarkan prilaku. Artinya, teori ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi kemungkinan yang bersifat keperibadian dan situasional. Guna untuk kepentingan bersama[44]

7. Model Kepemimpinan Tiga dimensi

Model kepemimpinan ini dikembangkan oleh Reddin. Model tiga dimenis ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari model yang dikembangkan oleh Universitas Ohio dan model Managerial Grid. Perbedaan utama dari dua model ini adalah adanya penambahan satu dimensi pada model tiga dimensi, yaitu dimensi efektivitas, sedangkan dua dimensi lainnya, yaitu dimensi perilaku hubungan dan dimensi perilku tugas tetap sama. Yang meliputu model-model kepemimpinan tersebut[45]

8. Model Kepemimpinan Combat

---

[42] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 101-102
[43] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 103-104
[44] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 106
[45] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 108-

Beberapa karakteristik dari model combat tersebut sebagaimana dideskripsikan oleh J. Salusu sebagai berikut:

a. Seorang pemimpin harus berusha menanggung risiko.
b. Berusaha menjadi inovator.
c. Segera bertindak karena tanpa bergerak seseorang tidak bisa memimpin.
d. Memiliki harapan yang tinggi karena dengan mengharap organisasi beroleh lebih banyak, seorang pemimpin akan berhasil, paling tidak setengahnya.
e. Pertahankan sikap positif, selalu berpikir yang baik, angkatlah derajat setiap orang yang bekerja di sekitar organisasi karena masing-masing mempunyai peranan yang berarti dalam kehidupan organisasi.
f. Selalu berada di depan dan tidak menyuruh orang lain untuk maju lebih dulu. Karenanya untuk menjadi contoh bagi bawahannya.[46]

l. Syarat-syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Syarat-syarat kepemimpinan kepala sekolah yakni: Mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari pada orang-orang yang dipimpinnya terutama dalam melaksanakan kepemimpinan di dalam bidang pendidikan,untuk itu perlu mendapatkan persiapan dan pembinaan yang mantap.Kualitas kepemimpinan yang penting dapat diklasifisikan menjadi empat kategori pokok yang saling berhubungan dan interdependen, antara lain:

a) Personality (kepribadian)

Diartikan sebagai “totalitas karakteristik-karakteristik individual” pengertian ini dipakai untuk menunjukan pengaruh totalitas kepribadian itu terhadap orang lain.

b) Purpose

Apabila kepala sekolah sendiri tidak begitu memahami tujuan pendidikan secara jelas, maka kepemimpinannya akan lemah dan penuh keraguan. Sebagai seorang pemimpin kelompoknya, ia harus dapat memikirkan, merumuskan tujuan organisasi secara teliti .

c) Knowledge

Suatu kelompok akan menaruh kepercayaan pada sang pemimpin apabila mereka menyadari bahwa otoritas kepemimpinannya diperlengkapi pengetahuan yang luas dan mampu memberikan keputusan-keputusan yang mantap. Syarat syart kepemimpinan tersebut harus ada di jiwa seorang pemimpin.[47]

m. Pengertian Kepala sekolah

---

[46] Abd. Wahab, *Kepemimpinan pendidikan dan kecerdasan spiritual*, 110-111
[47] Encep safrudin muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Tranformasional*, 133-134

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan sebagai “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga pendidikan. Sedang “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai: “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Di samping itu pula kepala sekola adalah sebagai suri tauladan bagi anggota yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut.[48]

Kepala sekolah merupakan pemeran utama dan faktor penentu keberhasilan dalam penyelenggaraan aktifitas sekolah untuk meningkatkan prestasi akademis dan keterampilan siswa. Kepala sekolah sebagai salah satu pemeran utama yang harus mampu merumuskan serta mengaplikasikan visi dan misi sekolah dalam melaksanakan pembelajaran sebagai aktivitas utama di sekolah. Oleh karenanya, kepala sekolah sebagai pimpinan penyelenggara lembaga pendidikan sangat mempengaruhi motivasi guru untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan melaksanakan tugas, serta fungsi-fungsi kepemimpinan yang melekat pada dirinya sebagai kepala sekolah.

Untuk meningkatkan kenerja organisasi sekolah telah dikembangkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dibeberapa negara seperti Australia. Langkah penerapan manajemen berbasis sekolah oleh beberapa negara diikuti pula oleh negara Indonesia. Penerapan manajemen berbasis sekolah semakin menjadi tuntutan seiring dengan diberlakukan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang kemudian disempurnakan dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Salah satu bahan-bahan tambahan yang sering diberikan dalam pelatihan KBK adalah manajemen Berbasis Sekolah. Manajemen berbasis sekolah pada dasarnya pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi kepada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu. Serta menejemen berbasis sekolah salah satu pemberdayaan sekolah untuk menciptakan peningkatan mutu yang baik dan efektip.[49]

n. Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Sebagaimana Tercantum dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah atau Madrasah meliputi:

---

[48] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 83

[49] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah, 4-5*

1. Kepribadian

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti diungkapkan supriadi bahwa" erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti displin sekolah, iklin budaya sekolah, dan menurutnya perilaku nakal peserta dididk". Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Maka dari itu setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah,berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan manajemen mutu terpadu (MMT), yang telah lebih populer dalam dunia bisnis dan industri dengan istila *Total Quality Management* (TQM). [50] Kepribadian disini meliputi kepala sekolah harus memiliki ahlak mulia, mengembangkan budaya dan teradisi ahlak mulia, menjadi teladan ahlak mulia bagi komunitas disekolah atau dimadrasahnya. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat dalam surat Al-Ahzab:21, yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُوْلِ اللّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُوْا اللّهَ وَالْيَوْمَ الأَخِرَ وَذَكَرَ اللّهَ كَثِيْرًا (الأحزاب:٢١)

Artinya: Seesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yan mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut nama Allah.(QS.Al-Ahzab:21).

2. Manajerial

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Paul Hersey Cs. Dikutip oleh Wahjosumidjo Dalam buku " kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu Technical, Human dan Conceptual.[51] Ketiga keterampilan manajerial tersebut berbeda-beda sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi. Hersey menggambarkan kebutuhan keterampilan tersebut dengan gambar 2.2

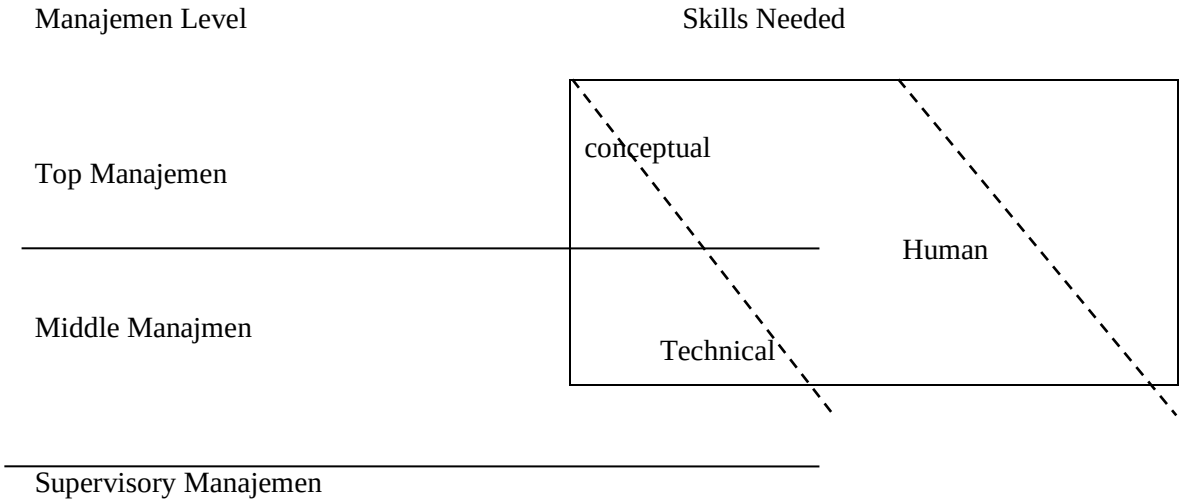
Gambar 2.2

Tiga keterampilan manajerial sesuai dengan tingkat kedudukan manajer dalam organisasi

---

[50] Mulyasa, *menjadi kepala sekolah propesional*, 24-26

[51] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 99



Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga keterampilan[52], yaitu :

a. Technical Skills
   1) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.
   2) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.
b. Human Skills
   1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama
   2) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku.
   3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif
   4) Kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif. Kooperatif, praktis dan diplomatis
   5) Mampu berperilaku yang dapat diterima
c. Conceptual Skills
   1) Kemampuan analisis
   2) Kemampuan berpikir rasional
   3) Ahli atau cakap dalam berbagai konsepsi
   4) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mamu mampu memahami berbagai kecenderungan

[52] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 99 - 103

5) Mampu mengantisipasikan perintah
6) Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem sosial.

Dalam Buku Kepemimpinan Kepala Sekolah disebutkan bahwa menurut Stoner terdapat delapan macam fungsi seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu bahwa manajer.[53] harus mampu :

1) Bekerja dengan, dan melalui orang lain;
2) Bertanggungjawab dan mempertanggunggjawabkan;
3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan;
4) Berpikir secara realistik dan konseptual;
5) Adalah penjuru tengah;
6) Adalah seorang politisi;
7) Adalah seorang diplomat; dan
8) Pengambil keputusan yang sulit.

Dari fungsi tersebut kepala sekolah senantiasa mewujudkan prilaku sehari-hari tidak lepas dari ke 8 fungsi tersebut.[54]

Kepala sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolahnya. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri sekolahnya secara optimal.Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah :

a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
b) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

---

[53] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 96 - 97
[54] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 96 - 97

g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
h) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
l) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
m) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
n) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kepala sekolah professional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif bagi perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Kepala sekolah professional juga mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajerial sebagai kepala sekolah.

Dampak dalam melaksanakan tugas berdasarkan fungsi-fungsi manajerial kepala sekolah adalah kepemimpinan yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, teamwork yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsive dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustanbilitas. [55]

[55] E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung, PT,Remaja Rosdakarya Offset,2003), 89

Pengembangan kompetensi manajerial kepala sekolah tuntutan pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah menjadi dibutuhkan, sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada diri sebagai manusia. Pengakuan diri ini diperlukan, mengingat manusia bukan mahluk yang serba bisa. Tidak semua kepala sekolah memiliki wawasan yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah semakin penting untuk ditingkatkan sejalan dengan semakin tingginya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efesien.[56]

Pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kebutuhan yang bersifat mendesak untuk segera dipenuhi dan diasah secara berkelanjutan. Pengembangan kemampuan tersebut, bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan fungsional.

Model peningkatan kemampuan manajerial ini, merupakan tindakan yang dianggap efektif. Dampak dari hasil kegiatan peningkatan kemampuan yang diikuti atau dilaksanakan, terlihat dari pemanfaatan kemampuan yang telah diperoleh. Implementasi dari hasil pengembangan kemampuan tersebut, merupakan tujuan dan sasaran terpenting dari suatu kegiatan pengembangan diri. Karena pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kedudukan yang menentukan dalam mencapai keberhasilan sekolah. Bila kepala sekolah mampu memberdayakan semua potensi yang ada maka akan sampailah ke arah tujuan yang dicita-citakan, dan sebaliknya bila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan maka akan terciptalah suatu keterpurukan. Dengan demikian tampak begitu kuatnya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu sekolah sehingga sangat logis jika rendahnya mutu sekolah salah satunya disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah yang belum memenuhi kriteria. Dikemukakan oleh Mulyasa dalam buku menjadi kepala sekolah profesional, bahwa Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh

[56] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* ,

oleh sekolah menuju tujuannya. Yang ingin tercapai dan berkualitas sekolahan tersebut.[57]

3. Kewirausahaan

Kewirausahaan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah atau madrasah. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah atau madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah atau sekolah.

Berbicara kewirausahaan menurut Hisrich dan Peters dalam buku "menjadi kepala sekolah profesional" adalah berbicara mengenai "prilaku"yang mencangkup pengambilan inisiatif, mengorganisasi dan merorganisasi mekanisme sosial dan ekonomi terhadap sumber dan situasi kedalam praktek, dan penerimaanresiko dan kegagalan.

Para ahli ekonomi mengemukakan bahwa wirausaha adalah orang yang dapat meningkatkan nilai tambah terhadap sumber tenaga kerja, alat, bahan, dan aset lainnya, serta orang yang memperkenalkan perubahan, inovasi dan cara cara baru.wirausaha disekolah berarti memadukan kepribadian, peluang, keuangan dan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah guna mengambil keuntungan. Jika dikaitkan dengan sekolah, maka kepala sekolah harus mampu menapsirkan berbagai kebijakan dari pemerintah sebagai kebijakan umum, sedangkan operasionalisasi kebijakan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal dana bantuan dari pemerintah terbatas, sedangkan kegiaatan yang harus dilakuakan cukup banyak, maka kepala sekolah harus mampu mencari peluang untuk mendayagunakan berbagai potensi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Jika ingin sukses mengembangkan program kewirausahaan di sekolah, maka kepala sekolah harus mampu, tenaga kependidikan, baik guru maupun non guru, dan peserta didik harus dilatih dan dibiasakan berpikir wirausaha. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu membimbing semua orang-orang yang telah disebutkan di atas tadi untuk memahami dan mengembangkan sikap wirausahaan sesuai dengan tugas masing- masing. Karenanya jika tidak mampu kepala sekolah untuk membimbing dalam kewirausahaan jangan harap sekolah akan berkembang dalam semua faktor-faktor yang ada di sekolah.

Kepala sekolah juga harus memiliki keberanian untuk mengambil resiko, baik resiko terhadap kecelakaan, kegagalan, maupun kerugian. Dalam melaksanakan tugas,

[57] Nurkolis, *kepemimpinan motivasi mutu sekolah*, (Universitas PGRI Semarang), 350

pribadi wirausaha tidak takut gagal atau rugi, sehinggga tidak takut melakukan pekerjaan, meskipun dalam hal baru. Kewirausahaan memiliki jiwa pemimpin, yang selalu punya gagasan baru, baik untuk mendapatkan peluang maupun mengatasi masalahsecara kreatif dan inovatif. Itu semua di mukakan oleh Steinhoff dalam buku menjadi kepala sekola profesional.

Berdasarkan uraian di atas, jika imgin sukses mengembangkan program keewirausahaan di sekolah, maka kepala sekolah, tenaga kependidikan dibiasakan berpikir wirausaha. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu membibing mereka untuk memahami dan mengembangkan sikap kewiraushaan sesuaii dengan tugas masing-massing.[58]

4. Supervisi

Merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah. Agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Supervisi sesungguhnya dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih indepedent, dan dapat meningkatkan objektifitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia dapat mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan prefentif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjannya. Di samping itu dengan ada nya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah semua kegiatan akan berjalan dengan lancar. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.

Kemampuan melaksanakan program supervis pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler . sedangkan kemaampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam memanfaatkan hasil supervisi untuk

[58] E. Mulyasa *menjadi kepala sekolah profesional,* 179-181

meningkatkan kenerja tenaga pendidikan, dan memanfaatkan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip di antaranya:

A. Hubungan konsultatif, kologial dan bukan hirarkhis
B. Dilaksanakan secara demokratis
C. Berpusat pada tenaga kependidikan (guru)
D. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru)
E. Merupakan bantuan profesional.

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok,kunjungan kelas, pebicaraan indibidual, dan simulasi pembelajaran.[59]

5. Sosial

Kepala sekolah harus memiliki jiwa sosial dengan sesama lingkungannya dan bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah atau madrasah, guna untuk menjalin tugas sebagai kepala sekolah, harus berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Berdasarkan kesosialan kondisi tersebut kepala sekolah, dapat mengemukakan bahwa sekolah dan masyarakat untuk bersosial merupakan partnership dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan aspek-aspek pendidikan, di antaranya:

a.sekolah dengan masyarakat merupakan satu keutuhan dalam menyelenggarakan pendidikan dan pembinaan pribadi peserta didik hanya semata-mata untuk bersosial.

b.sekolah dengan tenaga kependidikan menyadari pentingnya kerjasama dengan masyarakat untuk bersosial, bukan saja dalam melakukan pembaruan tetapi juga dalam menerima berbagai konsekuensi dan dampaknya, serta mencari alternatif pemecahannya.

c. sekolah deng masyarakat sekitar memiliki keadilan dan mengambil bagian serta bantuan dalam pendidikan di sekolah, untuk mengembangkan berbagai potensi secara optimal sesuai dengan harapan peserta didik dalam bersosial.[60]

B. Penelitian yang Relevan

Dalam hal ini, ada penelitaian yang menjelaskan tentang judul yang penulis angkat, namun tidak sama pada bahasannya. Diantara penelitiannya adalah Penelitian yang tel ah dilakukan oleh :

1. Dewi Puspita Sari (PPs Manjemen Pendidikan IKIP PGRI Semarang)

[59] E mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional*, 111-113
[60] E mulyasa, *menjadi kepala sekolah profesional*, 171-172

"Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan gugus rama 2 upt disdikpora kecamatan kembang kabupaten jepara"

Terdapat pengaruh signitifikasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu pendidikan artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula mutu pendidikan di gugus rama upt disdikpora kecamatan kembang kabupaten jepara.

2. Nurholis Universitas PGRI Semarang, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara.

   Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan terutama dalam pembelajaran.

C. Kerangka Berfikir

Kemudian dengan ini peneliti melakukan wawancara kepada kepala sekolah SMPN 14, sebagai pemimpin di sekolah tersebut, di SMPN 14, peraturan sudah ditetapkan dari halnya masuk kelas, di SMPN 14, siswa dan siswi SMPN 14, tibanya disekolah mereka pada jam 07.00 diawali dengan nuansa keagamaan mereka melaksanakan solat dhuha, zikir asmaul husna, dan diakhiri dengan solat dzuhur bersama dengan berjamaah sesudah itu para siswa pulang. itu sudah aturan yang ditetapkan, sebelum para siswa memasuki kelas dan kondusif.

Menurut kepala sekolah mutu pendidikan lumayan baik para siswa sangat sukses dalam akademik, dan non akademik. Dari akademik para siswa lebih mucul, pada bidang voli. olahraga sangat baik, sampai ke nasional, bidang yang sudah nasional para siswa meraih dari bidang yang lainnya, Pada bidang paskibra yang sudah nasional, terus ke marawis. Dan prestasi akademikpun mengikuti buktinya hasil UN kemarin 2018 ini menjadi peringkat ke 5. itu menunjukan bahwa semakin tahun semakin meningkat minat orang tua untuk menyekolahkan anak anaknya ke SMPN 14 ini, dan kemarin pas penerimaan siswa kemarin hampir 800 siswa baru.

kajian peneliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMPN 14 kota serang, Ketika obsevasi luas tanah Smpn 14 yaitu 4,000M, ruang kelas berjumlah 24, laboratorium 1, perpustakaan, jumlah guru

atau tenaga pengajar 32, jumlah siswa perempuan berjumlah 459 dan jumlah siswa laki-laki yaitu berjumlah 422. Smpn 14 memakai kurikulum K-13.

Kegiatan itu semua yang disebut religius karakter jadi dalam hal ini para siswa sudah mencapai religius karakter, karena kegiatan-kegiatan yang para siswa lakukan sudah terbukti. Kemudian kepala sekolah berkata berkata" sejak dari pertama masuk ke SMPN 14 ini sudah merasakan para siswa sudah diarahkan ke religius karakter dan alhamdulilah sudah mentaati peraturan tersebut secara kondusif.

Pertama berdirinya SMPN 14, pada tahun 1933 itu namanya ST, baru tahun 1999 nama menjadi SMP 06, SMP 09, pada tahun 2010 nama sekolah tersebut sesuai dengan kota serang yaitu Smp 14. Kepala sekolah masuk ke SMP 14 pada tahun 2005, dan pada 2006 menjabat sebagai wakil kepala sekolah, pada tahun 2014 diangkat menjadi kepala sekolah, kepala sekolah di sini sangat suport dan sangat mendukung berbagai kiegiatan yang sudah dilaksanakan, apalagi menurut peneliti bahwa di Smpn 14 ini yang paling menonjol yaitu keagamaanya. Ternyata dari situ prestasi prestasi para siswa mengikuti.

Dan dari Nem ada yang mencapai 330 yang lulusannya, dan kurikulum yang di SMPN 14 KOTA SERANG sudah mencapai ke kurikulum 2013 semua kelasnya, sesuai dengan program pemerintah, kekuranngannya yaitu dari segi fasil itas yang dari pemerintah sangat kecil, dari murid yang banyak akan tetapi lokasi sangat kecil, dan kepala sekolah tidak bisa apa apa hanya menunggu bantuan dari pemerintah , dan yang kedua dalam bidang sarananya sangat kurang meskipun sudah multimedia yang ketiganya yaitu, kedisiplinan siswa dirasakan samapai saat ini sangat kurang. Meskipun dari 2010 sampai saat ini, 2018, akan tetapi sangat kurang guru di Smpn 14 berjumlah 38 orang, guru honornya berjumlah 12 orang, sudah pendidikannya S1, dan S2 juga ada 4 orang.

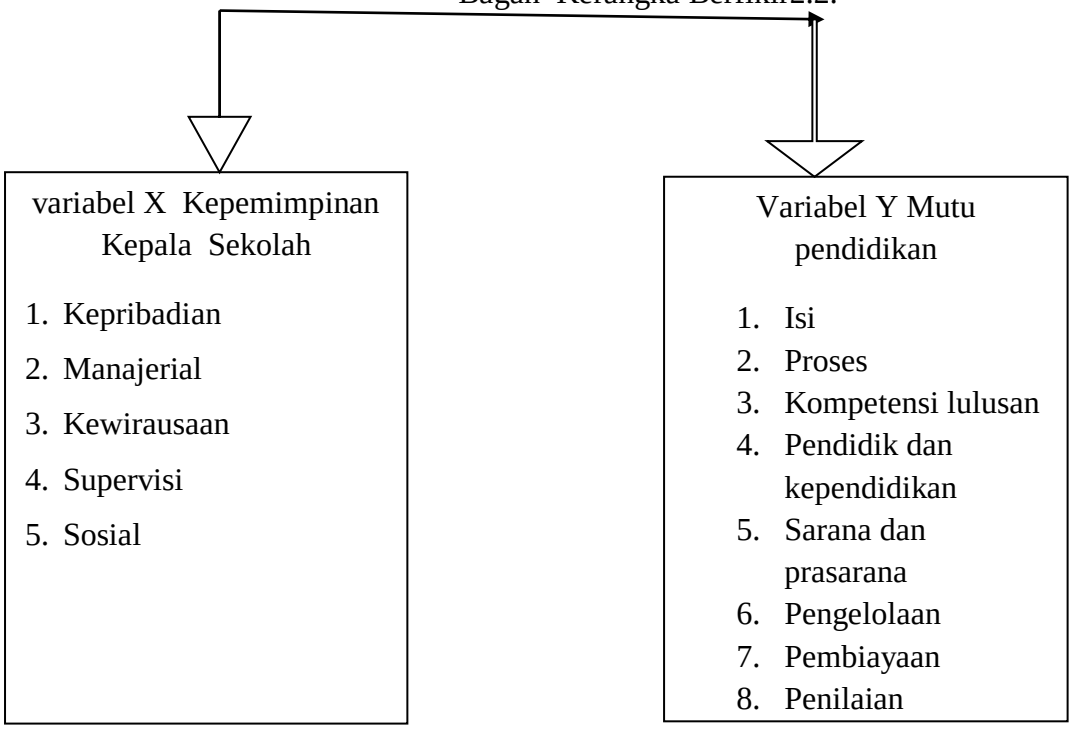
Dari uraian diatas, tugas untuk kepala sekolah bagaimana caranya agar murid bisa disiplin, dan memberikan model model pembelajarannya, dan media media pembelajarannya yang menarik, membangun siswa yang bermutu dalam berpendidikan dan harus mengarah kepada infostreaning agar bisa membangun daya belajar siswa yang lebih meningkat dan me[ertahankan berbagai prestasi.

Masalah anggaran mereka hanya mengharap dari pemerintah dan sumbernya dari BOS, dari orang tua dilarang memungut biaya. Semuanya anggaran dari BOS, dan BOS keluarnya yaitu 3 bulan satu kali. Dari kesimpulan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasannya bagaimana model-model kepemimpinan kepala sekola, dan bagaiman mutu pendidikan di SMPN 14 Kota Serang. Dan Kepala Sekolah menjabat 8 tahun di SMPN

14 KOTA SERANG. Rencana pembangunan kedepan akan menuntaskan pembangunan Fisik, akan membangun kualitas kerja guru, dan mebuat tes IT, dan membuat infostreaning.

Kepemimpinan kepala sekolah harus mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras, dan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran yang tinggi dan baik. Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir. Berikut ini adalah bagan dari kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini :

Bagan Kerangka Berfikir2.2.



Berdasarkan kerangka berfikir pada gambar 2.1 dapat di jelaskan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah (X) akan mempengaruhi mutu pendidikan (Y) bahwa respondennya berjumlah 30.

A. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penellitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[61] Berdasarkan anggapan dasar diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha): rxy > 0

   Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMPN 14 KOTA SERANG.

2. Hipotesis Nihil (Ho): rxy ≤ 0

   Tidak Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMPN 14 KOTA SERANG.

[61] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan , Pendekatan Kuantitatif kualitatif dan R&D,* (Bandung , ALFABETA, 2015), 96