

EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTSN 2 MOJOKERTO

Achmad Krisbiyanto
Fakultas Tarbiyah, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim
E-mail: Achmadkrisbiyanto.ikhac.ac.id

Abstract

The head of the madrasa is a leader who has a big responsibility to be able to improve the quality of education in an educational institution. The quality of the institution's education will be able to improve if the head of the madrasa is able to carry out tasks and work properly in accordance with the principal functions of leadership. The leadership function that must be possessed by the head of the madrasa includes Idealism, intellectual, caring and charisma. Improving the quality of education is one of the efforts that can be made to develop human resources for national development. Quality education institutions can be seen from three things, namely input (resources owned), process and output (graduates). Therefore from formal education in schools it is expected that students can develop optimally all the potential that exists in them. So that the school will be able to print graduates who have competency and have high competitiveness.

Keywords: Leadership, Quality Education, Effectiveness

Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Mutu pendidikan lembaga akan dapat meningkat apabila kepala madrasah mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan fungsi pokok kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah diantaranya idealisme, intelektual, kepedulian dan kharisma. Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna pembangunan nasional. Lembaga pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari tiga hal yaitu input (sumber daya yang dimiliki), proses dan output (lulusan). Maka dari itu Melalui pendidikan formal di sekolah diharapkan siswa dapat mengembangkan secara optimal segala potensi yang ada pada dirinya. Sehingga dengan begitu sekolah akan mampu mencetak lulusan yang memiliki kompetensi dan memiliki daya saing tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Mutu Pendidikan, Efektivitas

A. PENDAHULUAN

Teknologi informasi di seluruh di dunia mengalami kemajuan yang begitu cepat, yang menyebabkan pada saat ini banyak negara-negara di penjuru dunia berlomba dan bersaing untuk menjadi yang terbaik dalam menciptakan teknologi baru. Kemajuan teknologi informasi di negara-negara maju tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, mampu, cakap dan terampil yang memiliki kemauan demi terciptanya kelangsungan hidup yang lebih baik di masa yang akan datang.

Dalam era globalisasi seperti saat ini pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Berkaitan dengan penjaminan mutu, pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan bahwa penjamin dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Ketiga program tersebut merupakan bentuk jaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk memberikan masyarakat layanan dan hasil pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan.

Pendidikan sebagai sarana yang tepat untuk mengembangkan dan mengoptimalkan segala potensi sumber daya manusia, hal itu sesuai dengan salah satu tujuan pendidikan

nasional yakni menciptakan manusia yang seutuhnya. Tafsir mengemukakan lebih lanjut sebagai berikut:

“Tujuan pendidikan nasional Indonesia menggambarkan kualitas manusia yang baik menurut bangsa Indonesia, bagi bangsa Indonesia manusia yang baik adalah manusia pembangunan yang pancasilais, sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan bertanggung jawab, dapat menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa, dapat mengembangkan kecerdasan yang tinggi serta disertai budi pekerti yang luhur, mencintai bangsa dan sesama manusia sesuai yang termaksud di dalam UU 1945”.¹

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bawasannya melalui pendidikan, pembangunan watak dan mental generasi muda akan dapat dibentuk sesuai dengan karakter bangsa. Mengingat begitu pentingnya pendidikan bagi suatu bangsa maka pemerintah harus terus memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan. Karena pada dasarnya harkat dan martabat sebuah bangsa ditentukan oleh mutu pendidikannya, semakin tinggi mutu pendidikan di sebuah negara maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusianya.

Mutu pendidikan sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi

¹A. Tafsir, *Landasan dan Tujuan Pendidikan*, (Bandung: Fakultas Tarbiyah IAIN SGD, 1998), hlm. 15.

kepuasan pengguna [user] pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Sekolah/Madrasah sebagai *people changing institution*, yang dalam proses kerjanya selalu berhadapan dengan *uncertainly and interdependence*. Bisa dijelaskan lebih lanjut bahwa mekanisme keja [produksi] di lembaga pendidikan secara teknologis tidak dapat dipastikan karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Hal itu senada dengan Depdiknas yang menyatakan bahwa “proses pendidikan di sekolah juga tidak terpisahkan dengan lingkungan keluarga maupun pergaulan peserta didik”.²

Analisis dari beberapa wacana pendidikan menyatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu pilar dalam mengembangkan sumber daya manusia guna pembangunan nasional. Dengan adanya kualitas pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan lulusan pendidikan yang berkompeten sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pembangunan bangsa. Hal tersebut dapat terlaksana apabila diupayakannya suatu penyelenggaraan pendidikan yang bersifat formal mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Tetapi pada kenyataannya penyelenggaraan pendidikan di Indonesia pada saat ini tidak dibarengi dengan peningkatan mutu pendidikan. Banyak pihak

berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan menjadi salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan ketrampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas sekolah/madrasah, salah satu upaya yang terlihat jelas yakni dilakukannya pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi guru dan pemenuhan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Tetapi semua upaya yang dilakukan pemerintah masih belum mampu untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sekolah/madrasah tidak hanya didukung oleh peningkatan kurikulum, peningkatan kompetensi guru dan pemenuhan sarana prasarana penunjang pendidikan saja, tetapi juga sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Kepala madrasah harus dapat menjadi motor penggerak untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan efektifitas sekolah/madrasah. Melalui kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, diharapkan kepala sekolah dapat mempengaruhi dan mengajak seluruh elemen sekolah untuk dapat bekerja lebih optimal sesuai dengan keinginannya sehingga dapat tercapai sekolah yang

² Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. (Jakarta: Balitbang Depdiknas, 2009), hlm. 1.

berkualitas. Menurut Yukl³ berpendapat mengenai kepemimpinan sebagai berikut.

“... leadership is defined broadly as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships and teamwork, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization”.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan-keinginan para anggota atau pengikut yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar dan di dalam organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat membangkitkan, mempengaruhi dan mengarahkan serta menyadarkan komponen yang ada dibawahnya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkannya. Karena pada dasarnya keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang pimpinan organisasi tersebut.

Beberapa penelitian mengenai sekolah yang efektif menunjukkan bahwa suatu keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran

aktif kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sergiovani menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki siswa dengan prestasi tinggi maka hal itu tidak lepas dari keterlibatan kepala sekolah secara aktif.⁴ Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah/madrasah adalah kepala sekolah/madrasah.

B. KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Bass sebagaimana dikutip oleh Rosari “pemimpin adalah seseorang yang memiliki suatu tujuan dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan”.⁵ Sedangkan menurut Siagian sebagaimana dikutip Sutrisno berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya”.⁶

Menurut Purwanto “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan

³ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Prehallindo, 1994), hlm. 5.

⁴ Sergiovanni dan Eliot, *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*, (Boston: Allyn and Bacon Inc, 1987), hlm. 34.

⁵ Rosari, *Perilaku Organisasi*, Cet. ke-Sepuluh, (Jakarta: Indeks, 2005), hlm. 89.

⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hlm. 213-214.

rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa”.⁷ Selanjutnya menurut Basri dan Tatang “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu”.⁸ Dalam usaha untuk memenuhi harapan, seorang pemimpin dapat menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada sebuah organisasi. Apabila pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi kearah tujuan yang telah ditetapkan maka bisa dikatakan seorang pemimpin tersebut berhasil.

Menurut Wahyudi “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.⁹ Kemudian menurut Tead sebagaimana dikutip Kartono mengatakan “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang yang dipimpinnya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang

diinginkan”.¹⁰ Dengan keahlian yang dimiliki seorang pemimpin melalui kepemimpinan maka seluruh anggota organisasi dapat diarahkan sesuai dengan kehendaknya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain baik secara individu maupun kelompok, sehingga mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Menurut Basri dan Tatang (2015, p. 21) ada beberapa unsur penting dalam kepemimpinan¹¹, yakni sebagai berikut.

- a) Seorang pemimpin harus memiliki keahlian manajerial.
- b) Seorang pemimpin harus memahami hal-hal yang bersifat teknis dalam mengelola organisasi, terutama pemimpin organisasi yang skopnya kecil agar dapat memberikan saran yang aplikatif bagi bawahannya.
- c) Seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain, kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi dengan bawahannya, dengan masyarakat, dan lingkungannya yang lebih luas. Jadi,

⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Rosdakarya, 1990), Hlm. 26.

⁸ Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Hlm. 13.

⁹ Wahyudi. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Erlangga, 2009), Hlm. 120.

¹⁰ Kartini, Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), Hlm. 57.

¹¹ Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Hlm. 21

- pemimpin harus *human relation skill*, keahlian membangun hubungan dengan orang lain.
- d) Pemimpin berkaitan dengan kekuasaan dan kewenangan, yaitu kemampuan untuk bertindak bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar mengikuti kehendaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- e) Memiliki kewibawaan, yaitu berbagai keunggulan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga membedakan dengan yang dipimpin. Dengan keunggulan tersebut, orang lain patuh dan bersedia melakukan kegiatan yang dikehendakinya.
- f) Kemampuan, yaitu keseluruhan daya baik berupa ketrampilan sosial maupun ketrampilan teknis yang melebihi orang lain.
- g) Memiliki kemampuan memotivasi bawahannya sehingga bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan optimal.
- h) Dalam kepemimpinan terdapat beberapa ciri fungsional yang melekat pada seseorang pemimpin, yakni (1) watak dan kewibawaan; (2) kekuasaan dalam pekerjaan; (3) hierarki kekuasaan struktural; (4) adanya sikap ketegasan pengambilan keputusan; (5) adanya kecerdasan menganalisis persoalan yang menyangkut kepentingan umum; (6) sikap yang selalu melayani kepentingan organisasi dan kepentingan umum; (7) selalu belajar dari pengalaman tanpa mengenal batas waktu; (8) adanya masa-masa keberakhiran struktur kepemimpinan; dan (9) menjadi teladan bawahan sehingga kinerjanya menjadi panutan seluruh masyarakat yang dipimpinnya.
- Kemudian menurut Purwanto ada tiga konsep penting dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.
- a) Kepemimpinan merupakan kemampuan berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seseorang pemimpin. Menurut konsep ini, kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk menjadi pemimpin. Konsep ini merupakan konsep yang paling tua dan paling lama dianut orang. Masih banyak pandangan masyarakat yang menyatakan bahwa seseorang diangkat sebagai pemimpin karena dianggap memiliki sikap-sikap yang baik yang bias dijadikan suri tauladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- b) Kepemimpinan sebagai fungsi kelompok [*function of the group*]. Menurut konsep ini, sukses-tidaknya kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi juga yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berlainan sehingga

memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

- c) Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi [*function of the situation*]. Konsep ini menunjukkan bahwa, seorang pemimpin meskipun telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya kepemimpinan ditentukan oleh situasi yang selalu berubah sehingga mempengaruhi perubahan dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya. Perubahan dan perkembangan menuntut perubahan dan perkembangan dalam sifat-sifat, kemampuan dan gaya kepemimpinan yang diperlukan.

3. Fungsi Kepemimpinan

Pada sebuah organisasi sekolah fungsi pemimpin memiliki peran yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan sekolah. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek, yakni: (1) fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitas; dan (2) fungsi sebagai top manajemen, yakni mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*, dan sebagainya. Menurut Nawawi ada dua dimensi fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

- (1) tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau

aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya; dan (2) tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan diimplementasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan.¹²

Dari kedua dimensi diatas secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yakni sebagai berikut.

a) Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan perintah, deskripsi dan cara mengerjakan perintahnya, waktu, tempat, membuat laporan pertanggungjawaban, dan mengambil kebijakan. Dengan demikian, bawahan hanya melaksanakan instruksinya dengan kinerja yang efektif dan efisien.

b) Konsultatif

Pemimpin berfungsi sebagai penasihat bagi bawahan yang belum memahami secara mendalam tentang tugas-tugasnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman atau

¹² Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Hlm. 34.

- mengerjakan dengan hati yang ragu dan bimbang.
- c) Partisipasi
Partisipasi pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban bawahan menjadi motivasi yang menggerakkan semangat kerja bagi bawahannya, bahkan menjadi teladan. Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaan.
- d) Perencana
Usaha untuk merencanakan kegiatan yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan ini dituangkan dalam bentuk konsep atau program kerja. Seorang pemimpin adalah perencana pertama dalam menyusun program kerja organisasi yang akan dijadikan tugas bawahannya.
- e) Pengelolaan
Kegiatan yang meliputi penetapan struktur, tugas dan kewajiban, fungsi pekerjaan dan hubungan antar fungsi yang terdapat dalam organisasi yang dikelola, sehingga terbentuk sinergitas tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh semua anggota organisasi.
- f) Koordinasi
Pengoordinasian semua unsur manajerial agar menjadi sistem yang integral. Sistem integral yang dimaksud adalah mempertahankan hubungan sinkronitas seluruh kegiatan, keselarasan, sitematika, dan mencegah *overlapping* kegiatan.
- g) Pengawasan
Evaluasi terhadap seluruh kegiatan berkaitan dengan pola pengawasan atau supervisi yang tujuannya memberikan pengarahan dan pembinaan kepada seluruh pelaksana kegiatan. Kegiatan yang telah dievaluasi akan dijadikan bahan rekomendasi kegiatan yang akan datang.
- h) Delegasi
Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk mengambil alih tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- i) Pengendalian
Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.
- Berdasarkan beberapa dimensi pokok kepemimpinan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari: (1) idealisme kepala sekolah yakni kemampuannya dalam menentukan perintah [instruktif], mampu merencanakan kegiatan dalam program kerja [perencana], dan mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah

untuk mencapai tujuan [pengendali]; (2) kepedulian kepala sekolah yakni kemampuannya dalam memberikan masukan bagi bawahan [konsultatif], memberikan arahan dan pembinaan pada setiap kegiatan [pengawasan]; (3) intelektual kepala sekolah yakni kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan [pengelolaan dan koordinasi] dengan kecerdasannya; (4) karismatik yakni kemampuan mempengaruhi bawahan dengan memberikan contoh/teladan yang baik.

Sebagai upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif di sekolah, kepemimpinan harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan bawahannya sehingga secara suka rela bawahannya mau melakukan apa yang menjadi kehendak seorang pemimpin. Kepala sekolah hendaknya juga berhubungan secara langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa kepala sekolah harus berada di dalam bagian dari sekolah bukan di luar.

Menurut Bass dan Avolio sebagaimana dikutip Usman menyatakan bahwa terdapat lima dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan¹³, yakni sebagai berikut.

a. *Idealized influence*

Merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi

yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat [*respect*] dan percaya diri [*confidence*] dalam diri para guru, pegawai dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: (1) melibatkan para staff, guru dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah dan program kerja tahunan sekolah; (2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

b. *Inspirational Motivation*

Merupakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan-harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: (1) menerapkan gaya

¹³ Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hlm. 323.

kepemimpinan yang demokratis, partisipatif dan kolektif; (2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja; (3) mengembangkan nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju; (4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif; (5) peduli dan mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

c. *Intellectual Stimulation*

Merupakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini yang berkaitan yaitu: (1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan; (2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah; (3) kepemimpinan yang mendidik;

(4) kompeten dalam hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

d. *Individualized Consideration*

Merupakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini yaitu: (1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota; (2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai; (3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

e. *Charisma*

Merupakan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada kepribadian pemimpin, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait yaitu: (1) mengembangkan karakter pribadi yang

terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi; (2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, rela berkorban, pendamai, dan tempat mencurahkan perasaan hati.

4. Mutu Pendidikan

Secara umum mutu sering diartikan sebagai kualitas. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Menurut Arcaro “mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan dalam konteks pendidikan”.¹⁴ Senada dengan pendapat tersebut, Rohiat yang mengartikan mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat”.¹⁵ Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa mutu dapat diartikan sebagai gambaran dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan dalam pemenuhan kebutuhan.

Secara sederhana pendidikan dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-

nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Kemudian dalam buku “*Higher Education For America Democracy*” pendidikan diartikan sebagai berikut.

*“Education is an institution of civilized society, but the purposes of education are not the same in all societies, an educational system finds it’s the guiding principles and ultimate goals in the aims and philosophy of the social order in which it functions.”*¹⁶

Pendidikan ialah suatu lembaga dalam tiap-tiap masyarakat yang beradap, tetapi tujuan pendidikan tidaklah sama dalam setiap masyarakat. Sistem pendidikan suatu masyarakat [bangsa] dan tujuan-tujuan pendidikannya didasarkan atas prinsip-prinsip [nilai] cita-cita dan filsafat yang berlaku dalam suatu masyarakat [bangsa]. Melalui pendidikan maka dapat dibentuk generasi muda yang memiliki prinsip dan cita-cita sesuai dengan budaya bangsa.

Menurut Suryadi dan Tilaar menjelaskan bahwa “mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya”.¹⁷ Kemudian menurut

¹⁴ Arcaro, S. Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. (Jakarta: Riene Cipta, 2005), Hlm. 84.

¹⁵ Rohiat, *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), Hlm. 52.

¹⁶ Sahin, Semiha, *The Relationship Between Instructional Leadership Style and School Culture* (Izmir Case). *Education Science: Theory & Practice*, 11(4), 1920-1927. Retrieved form <https://goo.gl/8kRdNQ>.

¹⁷ Suryadi dan Tilaar, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*, (Jakarta: Cardimas Metropole 1995), Hlm. 108.

Hamalik (1990) pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi yaitu sebagai berikut.

“Mutu dapat dilihat dari segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria instrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar”.¹⁸

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan sudah semestinya memiliki mutu pendidikan yang diarahkan secara efektif. Artinya dalam mengembangkan mutu sekolah input dan proses pendidikan harus mengacu pada hasil yang ingin dicapai. Dengan kata lain, tanggung jawab sekolah dalam meningkatkan mutu tidak hanya pada prosesnya tetapi juga pada hasil. Sekolah akan dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang berkopeten sesuai dengan harapan. Sehingga dengan begitu akan memudahkan masyarakat untuk mendapatkan layanan dan hasil pendidikan yang sesuai dengan harapan.

5. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan harus senantiasa dikembangkan mengingat begitu

pentingnya peran pendidikan untuk menunjang pembangunan suatu negara. Dengan adanya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal. Adapun prinsip mutu menurut Sallis sebagai berikut: (a) menciptakan konsisten tujuan untuk pengembangan produk dan jasa dengan adanya tujuan suasana bisnis kompetitif digantikan dengan upaya pencapaian; (b) adopsi filosofi baru; (c) menghentikan ketergantungan pada adanya inspeksi dan digantikan dengan upaya pencapaian mutu; (d) menghentikan anggapan bahwa pengharhgaan dalam bisnis adalah terletak pada harga; (e) meningkatkan sistem produksi dan layanan secara terus-menerus guna peningkatan mutu dan produktivitas; (f) pelatihan dalam pekerjaan; (g) kepemimpinan lembaga; (h) menghilangkan rasa takut; (i) hilangkan penghalang antar departemen; (j) mengurangi slogan peringatan-peringatan dan target, dan mengganti dengan pemantapan metode-metode yang dapat meningkatkan mutu kerja; (k) kurangi standar kerja menentukan kuota berdasarkan jumlah; (l) hilangkan penghambat yang dapat merampas hak asasi manusia untuk merasa bangga terhadap kecakapan kerjanya; (m) lembagakan suatu program pendidikan dan peningkatan diri yang penuh semangat dan; (n) setiap orang dalam perusahaan bekerjasama dalam mendukung proses transformasi.¹⁹

¹⁸ Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), Hlm. 33.

¹⁹ Edward salis, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan/Kultur Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008, Hal. 76.

Selanjutnya menurut Juran dalam buku “*Juran on Leadership for Quality*” mengungkapkan Trilogi Juran sebagai berikut.²⁰

a) Perencanaan Mutu

Suatu proses yang mengidentifikasi pelanggan, persyaratan pelanggan, fitur produk dan jasa yang diharapkan pelanggan dan proses untuk menyampaikan produk atau jasa dengan atribut yang benar dan memberikan fasilitas untuk mentransfer pengetahuan ini kepada bagian produksi.

b) Kendali Mutu

Suatu proses produksi diuji dan dievaluasi terhadap persyaratan-persyaratan asalnya yang diminta oleh pelanggan. Masalah-masalah dideteksi untuk kemudian diperbaiki.

c) Peningkatan Mutu

Meliputi kegiatan alokasi sumber daya, memberikan tugas kepada seseorang untuk mendorong suatu proyek, pelatihan yang digunakan untuk mendorong suatu proyek, dan membuat suatu struktur umum yang permanen untuk meningkatkan mutu dan mempertahankan yang telah diperbaiki.

Keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari kepuasan pelanggan baik secara internal maupun secara eksternal. Sekolah dapat dikatakan berhasil apabila mampu memberikan layanan sesuai

dengan harapan pelanggan. Menurut Syafarudin “keberhasilan sekolah dapat dilihat dari (1) siswa puas dengan layanan sekolah, (2) orangtua siswa puas dengan layanan terhadap anaknya, (3) pihak pemakai atau penerima lulusan puas karena menerima lulusan dengan kualitas tinggi dan sesuai dengan harapan dan, (4) guru dan karyawan puas dengan layanan sekolah”.²¹ Kemudian menurut Muhadjir (1999) menyatakan bahwa “kajian tentang sistem pendidikan memiliki tiga komponen pokok yaitu input proses transformasi dan output”.²²

Penjelasan lebih lanjut mengenai peningkatan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan yang terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada seperti; manusia, perangkat serta harapan yang digunakan sebagai pemandu proses berlangsungnya pendidikan. Komponen dan sumber daya sekolah menurut Kemudian menurut Admodiwirio terdiri dari “manusia [man], dana [money], sarana dan prasarana [material] serta peraturan”.²³

Proses transformasi di dunia pendidikan dapat dijelaskan bahwa merupakan serangkaian

²⁰ Juran, J.M, *Juran on leadership for quality: An executive handbook*, (New York, 1954).

²¹ Syafaruddin, *Manajemen lembaga pendidikan islam*, (Jakarta: Ciputat Press 2005), Hlm. 288.

²² Noeng Muhadjir, *Ilmu pendidikan dan perubahan sosial*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999). Hlm. 12.

²³ Admodiwirio soebagio, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Ardadizya, 2000), Hal. 22.

proses berubahnya pendidikan [sesuatu menjadi sesuatu yang lain]. Proses ini merupakan aktivitas yang mencakup proses pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, proses pembelajaran, monitoring dan evaluasi. Perlu diketahui bahwa proses pembelajaran memiliki kepentingan yang paling dominan dibandingkan dengan semua proses lainnya. Kemudian menurut Hadis dan Nurhayati (2010) mengemukakan secara garis besar ada dua faktor utama yang mempengaruhi mutu proses belajar mengajar di kelas, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat dipengaruhi oleh psikologis, sosiologis dan fisiologis yang ada pada diri siswa dan guru. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adalah semua hal yang mempengaruhi proses hasil belajar mengajar di kelas selain faktor siswa dan guru.²⁴

Output pendidikan, menurut Nurhasan mengemukakan bahwa “kriteria yang bisa dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir [konteks hasil] yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada tiap kurun waktu tertentu”.²⁵ Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, ujian nasional atau prestasi lainnya yang pernah diraih oleh sekolah. Dari penjelasan tersebut dapat

diketahui bahwa untuk mengukur mutu pendidikan dapat dilihat dari input, proses dan output pendidikan.

C. Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor utama penentu keberhasilan dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah/madrasah harus memahami karakteristik para pegawainya, dengan begitu maka akan memudahkan kepala sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan sekolah. Hal tersebut senada dengan pendapat Hiller sebagaimana dikutip Timpe yang menyatakan sebagai berikut.

“Kegagalan seseorang di dalam suatu organisasi jarang diakibatkan oleh orang itu sendiri. Sering kali terjadi akibat kepemimpinan, yang dapat dicegah. Untuk mencegah kegagalan, kepemimpinan setiap organisasi harus menerima tanggung jawab penuh dan terikat pada tindakan positif yang penting bagi manajemen sumber daya manusia agar berhasil”.²⁶

Kepala sekolah/madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar sebagai seorang pemimpin di sekolah. Apabila kepala sekolah/madrasah salah dalam pengambilan sebuah keputusan maka kepala sekolah yang paling bertanggungjawab terhadap dampak dari

²⁴ Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010). Hal. 30.

²⁵ Nurhasan. (1994). *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21; Indikator Cara Pengukuran dan Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan*. (Jakarta: Sindo, 1994), Hlm. 390.

²⁶ Timpe, D.A. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai* (terjemahan Susanto Budidharmo). New York: KEND Publishing (Buku asli diterbitkan tahun 1987), Hlm. 21.

kesalahannya. Kemudian menurut Soemanto dan Soetopo menyatakan bahwa tugas kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut.

“(1) membantu orang didalam masyarakat sekolah merumuskan tujuan pendidikan; (2) memperlancar proses belajar mengajar dengan cara mengembangkan pengajaran yang lebih efektif; (3) membentuk/membangun suatu unit organisasi yang produktif; (4) menciptakan iklim dimana kepemimpinan pendidikan dapat tumbuh dan berkembang, dan; (5) memberikan sumber-sumber yang memadai untuk pengajaran yang efektif”.²⁷

Pendapat ahli di atas sangat jelas bahwa kepala sekolah/madrasah memiliki peran yang besar untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kepemimpinan, kepala sekolah/madrasah harus berusaha sebaik mungkin untuk dapat meyakinkan dan mempengaruhi pegawainya agar dapat menerima segala sesuatu yang telah diputuskan. Kepala sekolah/madrasah harus dapat memberikan dukungan kepada para pegawai, agar senantiasa dapat menyelesaikan tugas dan perkerjanya. Dengan begitu pegawai akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk timbal balik terhadap kepemimpinan kepala sekolah, sehingga kepala

sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada di madrasah.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kelengkapan sarana prasana penunjang kegiatan belajar mengajar. Dengan adanya dukungan sarana dan prasarana pembelajaran akan memudahkan guru dalam mencapai pembelajaran yang berkualitas. Menurut Yamin ada beberapa hal yang perlu dikembangkan dalam menunjang proses belajar mengajar diantaranya “(1) perpustakaan; (2) sarana penunjang kegiatan kurikulum, dan; (3) prasarana dan sarana kegiatan ekstrakurikuler dan mulok”. Maka dari itu perlu menjadi perhatian bagi pemerintah agar dapat memenuhi segala kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan. Tanpa dukungan kelengkapan sarana prasarana pendidikan maka pendidikan tidak akan bisa optimal.²⁸

Menurut Suryadi dan Tilaar (1995, p. 108) menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya. Dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu pengarahannya yang efektif agar dapat memberikan hasil akhir yang

²⁷ Soemanto dan Hendyat Soetopo, *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), Hlm. 49.

²⁸ Martinis Yamin, *Efektivitas Proses Belajar Mengajar pada Sekolah*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), Hlm. 105-106.

maksimal.²⁹ Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus bisa mencetak lulusan yang memiliki kualitas. Sekolah yang berkualitas di dalamnya terdapat lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawainya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terlihat dari suasana kerja dan sikap yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Menurut Emmons sebagaimana dikutip Gorton dan Alston berpendapat bahwa “iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah yang baik didalamnya pasti terdapat hubungan/interaksi yang baik pula. Dengan adanya interaksi yang baik akan berdampak positif bagi para pegawai, salah satunya dapat meningkatkan rasa persaudaraan antar pegawai.³⁰ Apabila pegawai mengalami kesulitan atau masalah dalam pekerjaan pastinya bantuan akan datang dari rekan sekerjanya. Dukungan yang diberikan akan meningkatkan moril, sehingga dapat mencapai kinerja sekolah/ madrasah yang optimal”.

Sekolah yang memiliki kualitas bisa diwujudkan dengan adanya kepala sekolah/madrasah yang memiliki kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah, harus bisa mengajak dan mempengaruhi para pegawai agar senantiasa

meningkatkan prestasi kerja. Kepala sekolah yang mempunyai kualitas kepemimpinan yang baik pasti tidak akan mengalami kesulitan untuk dapat mengajak dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan arahnya, kepala sekolah tahu bagaimana cara mengajak para pegawai untuk mengikuti arahnya. Tidak hanya itu sekolah yang bermutu tidak lepas dari kepala sekolah yang memiliki motivasi kerja tinggi. Kepala sekolah dengan motivasi kerja tinggi akan senantiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sesuai rencana, selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi dalam setiap pekerjaan. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada para pegawainya agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah/ madrasah. hal tersebut sejalan dengan pendapat Wallach dan Jackson yang dikutip oleh Timpe yang mengatakan bahwa, “kepemimpinan merupakan tingkat dimana karyawan merasakan bahwa manajemen mendorong partisipasi dan responsif serta reseptif terhadap masukan, gagasan, dan saran-saran karyawan”.³¹

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah merupakan faktor utama penentu keberhasilan dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kepala madrasah harus memahami

²⁹ Suryadi dan Tilaar, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. (Jakarta: Cardimas Metropole, 1995). Hlm. 108.

³⁰ Gorton, Richard A. dan Alston, Judy A. (2009). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies, & Simulations*. (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc), Hlm. 167-168.

³¹ Timpe, D.A. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi Pegawai* (terjemahan Susanto Budidharmo), New York: KEND Publishing (Buku asli diterbitkan tahun 1987), Hlm. 181.

karakteristik para pegawainya, dengan begitu maka akan memudahkan kepala madrasah untuk mencapai tujuan sekolah.

Pendapat ahli di atas sangat jelas bahwa kepala madrasah memiliki peran yang besar untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kualitas kepemimpinan, kepala sekolah harus berusaha sebaik mungkin untuk dapat meyakinkan dan mempengaruhi pegawainya agar dapat menerima segala sesuatu yang telah diputuskan. Kepala sekolah harus dapat memberikan dukungan kepada para pegawai, agar senantiasa dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dengan begitu pegawai akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk timbal balik terhadap kepemimpinan kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepala sekolah/madrasah harus mampu melaksanakan peran strategisnya sebagai pengelola lembaga pendidikan agar mutu pendidikan sekolah/madrasah dapat terus ditingkatkan.
2. Kepala sekolah/madrasah harus miliki idealisme (mampu mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah), intelektual (kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah),

kepedulian (memperhatikan para anggota) dan kharisma (mampu menjadi panutan).

3. Kepala sekolah/madrasah harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan

C. DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, S. Joremo. (2005). Pendidikan berbasis mutu, prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan. Jakarta: Riene Cipta.
- Basri, Hasan dan Tatang. (2015). Kepemimpinan pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Depdiknas. 2009. Kurikulum tingkat satuan pendidikan. Jakarta: Balitbang Depdiknas.
- Gorton, Richard A. dan Alston, Judy A. 2009. School leadership and administration: important concepts, case studies, & simulations. New York: TheMcGraw-HillCompanies,Inc.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. (2010). Manajemen mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. (1990). Evaluasi kurikulum. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Juran, J.M. (1954). Juran on leadership for quality: An executive handbook. New York.
- Kartini, Kartono. (1990). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali.

- Noeng, Muhadjir. 1999. Ilmu pendidikan dan perubahan sosial. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nurhasan. (1994). Konvensi nasional pendidikan Indonesia, kurikulum untuk abad 21; indikator cara pengukuran dan faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Jakarta: Sindo.
- Purwanto, Ngalim. (1990). Administrasi dan supervisi pendidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Rohiat. (2008). Manajemen sekolah; teori dasar dan praktik. Bandung: Refika Aditama.
- Rosari. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Sergiovanni dan Eliot. 1987. The Principalship: A Reflective Practive Perspective Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Suryadi, Ace dan Tilaar. (1995). Kerangka konseptual mutu pendidikan dan pembinaan kemampuan profesional guru. Jakarta: Cardimas Metropole.
- Soemanto, Wasty dan Hendyat Soetopo. 1992. Kepemimpinan dalam pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Suryadi, Ace dan Tilaar. 1995. Kerangka konseptual mutu pendidikan dan pembinaan kemampuan profesional guru. Jakarta: Cardimas Metropole.
- Sutrisno. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafaruddin. (2005). Manajemen lembaga pendidikan islam. Jakarta: Ciputat Press.
- Tafsir, A. 1998. Landasan dan tujuan pendidikan. Bandung: Fakultas Tarbiyah IAIN SGD.
- Timpe, D.A. 1991. Seri manajemen sumber daya manusia memotivasi pegawai (terjemahan Susanto Budidharmo). New York: KEND Publishing (Buku asli diterbitkan tahun 1987).
- Undang-undang Sisdiknas Nomor 19 Tahun 2015. Standar nasional pendidikan.
- Usman, Husaini. (2008). Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Erlangga.
- Yukl, Gary. 1994. Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: Prenhallindo.