

Kepemimpinan Pendidikan Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Mahsur

Universitas Negeri Yogyakarta

Email: *mahsur.2022@student.uny.ac.id*

Abstract

Educational leadership plays a crucial role in improving the quality of education. Effective leadership not only directs and manages educational institutions, but also inspires and motivates all stakeholders to achieve the vision and mission of education. The function of leadership in improving the quality of education includes strategic planning, curriculum development, training and professional development for teaching staff, and efficient management of resources. Successful educational leaders are able to create a positive organizational culture, oriented towards quality, and committed to continuous improvement. This study aims to identify the role and function of leadership in the context of education and how effective leadership can contribute to improving the quality of education. The research methodology involves a literature review and case studies of several educational institutions that have successfully implemented good leadership practices. The results of the study are expected to provide new insights for educational leaders in their efforts to improve the quality of education at various levels and contexts.

Keywords: *leadership, education, leadership, quality*

Abstrak

Kepemimpinan pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan dan mengelola institusi pendidikan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai visi dan misi pendidikan. Fungsi kepemimpinan dalam peningkatan mutu pendidikan mencakup perencanaan strategis, pengembangan kurikulum, pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pengajar, serta pengelolaan sumber daya secara efisien. Pemimpin pendidikan yang berhasil mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, berorientasi pada kualitas, dan berkomitmen terhadap peningkatan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran dan fungsi kepemimpinan dalam konteks pendidikan serta bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Metodologi penelitian melibatkan tinjauan literatur dan studi kasus pada beberapa institusi pendidikan yang berhasil menerapkan praktik kepemimpinan yang baik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para pemimpin pendidikan dalam upaya mereka meningkatkan mutu pendidikan di berbagai tingkat dan konteks.

Kata Kunci: *kepemimpinan, pendidikan, kepemimpinan, mutu.*

Pendahuluan

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia adalah mencari cara meningkatkan mutu pendidikan di tengah perubahan jaman yang bergerak sangat cepat saat ini. Berdasarkan Programme for International Study Assessment (PISA) pada tahun 2015

menempatkan Indonesia sebagai salah satu Negara dengan peringkat terendah dalam pencapaian mutu pendidikan. Dari 72 negara yang dilakukan penilaian, untuk kemampuan bidang matematika Indonesia menempati peringkat 65 dari 72 negara, bidang science menempati peringkat 63 dari 72 negara membaca menempati nomor 66 dari 72 negara. Hal ini dapat dilihat dari peringkat skor yang dicapai pada kemampuan membaca, matematika dan sains pada pelajar yang berusia 15 tahun. Berdasarkan hasil penelitian Badan penelitian dan pengembangan Dinas pendidikan Nasional tahun 2006, menyatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan kita disebabkan oleh banyak faktor, dan salah satu faktor yang memberikan kontribusi besar yaitu Guru. Penelitian yang dilakukan oleh UNESCO melalui General Education Monitoring (GEM) Report tahun 2016 menempatkan pendidikan di Indonesia pada posisi ke 10 dari 14 negara berkembang. Penilaian pada segi kualitas guru menempatkan Indonesia pada peringkat ke 14 dari 14 negara berkembang atau berada pada posisi paling rendah (Wahyudi, dkk, 2019).

Kepemimpinan pendidikan berkewajiban untuk mengkoordinasikan ketenagaan pendidikan di lembaga pendidikan untuk menjamin teraplikasinya peraturan pada lembaga pendidikan. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinannya. Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk menserasikan kepentingan antar berbagai pihak. hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi (George R. Terry, 1960).

Kepemimpinan seyogyanya melekat pada diri pemimpin dalam wujud kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*) guna mewujudkan kepemimpinan bermutu atau *Total Quality Management* (TQM). Kepala Sekolah sebagai pemimpin mempunyai potensi menciptakan visi dan menterjemahkannya kedalam kenyataan serta berperan sebagai kekuatan sentral dalam menggerakkan kehidupan sekolah, juga memahami tugas dan fungsi dalam mengembangkan mutu pendidikan. Upaya untuk mewujudkan kepala sekolah yang handal dan berkualitas, seyogyanya dapat dilakukan pengelolaan tenaga kependidikan dengan penerapan prinsip – prinsip manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*), dengan harapan akan dapat meningkatkan mutu pendidikan (Ginting dan Titik, 2012). Rendahnya mutu satuan pendidikan di tanah air Indonesia pada saat sekarang ini merupakan salah satu dampak dari bentuk kepemimpinan kepala sekolah mengelola organisasi satuan pendidikan, karena kepemimpinan merupakan faktor kunci sekolah untuk efektif atau berhasil dengan baik, apabila kepemimpinan kepala sekolah memahami berbagai bentuk pola kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan yang terjadi. Berdasarkan pengamatan pada kondisi pengelolaan sekolah di beberapa sekolah telah dikembangkan beberapa gaya kepemimpinan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan di tingkat sekolah, namun fenomena yang berkembang di masyarakat pada saat ini bahwa penerapan desentralisasi pendidikan belum dapat optimal dilakukan kepala sekolah karena persepsi pemahaman desentralisasi pada tingkat birokrat daerah belum optimal.

Bila fenomena aktualisasi desentralisasi pendidikan menghambat kepemimpinan kepala sekolah pada tingkat satuan pendidikan maka dikhawatirkan kepemimpinan apapun yang akan dijalankan pada tingkat satuan pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan akan sulit meraih kualitas pendidikan yang efektif. Setiap pengambil kebijakan pada setiap tingkat pemerintahan di Indonesia ini harus lebih memahami tentang aturan yang dipedomani dalam menghasilkan sosok kepala sekolah yang berkualitas. Hal ini dapat dilakukan mulai dari proses rekrutmen, diklat dan pengembangan profesi kepala sekolah yang lebih strategis, diharapkan rekrutmen dan pengembangan kepala sekolah yang terampil mengelola kebutuhan pelanggannya. Selain dari tantangan yang digambarkan di atas, perlu diketahui bahwa sekolah yang tidak efektif dalam meraih mutu ada kalanya dipengaruhi oleh kompleksitas dalam manajemen sekolah seperti kondisi siswa, ketenagaan, sarana prasarana, pembiayaan dan kebijakan pemerintah.

Hasil dan Pembahasan

A. Definisi Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan memiliki peranan penting dalam menentukan kemajuan disetiap satuan pendidikan. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai pemimpin di satuan pendidikan harus memahami dan memiliki dasar kepemimpinan yang kuat untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan serta merefleksi segala sesuatu yang berkaitan dengan sekolah (Mulyasa:2019: 17). Untuk mengetahui definisi kepala sekolah yang lebih mendalam berikut definis kepala sekolah dari beberapa sumber. Vaughan and Hogg mendefinisikan “ *leadership is getting other people to achive the group's goals*” yaitu sebuah usaha untuk menggerakkan aset manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (kelompok) (Bedjo Sujanto: 2018:101). Prof. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd. dalam bukunya *Kepemimpinan Pendidikan* (2021) menyimpulkan bahwa. Kepemimpinan berarti melibatkan semua elemen (modal manusia) atau pihak lain untuk menerima dan melaksanakan arahan daari pimpinan. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu memberikan pengaruh untuk tujuan atau terciptanya kepuasan. Kemudian Agustinus Hermino, S.P., M.Pd. di dalam bukunya *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* mengemukakan, bahwa kepemimpinan atau leadership menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan, serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya.

Pendidikan adalah suatu alat bagi manusia yang digunakan untuk menumbuhkembangkan potensi-potensi kemanusiaannya baik potensi kognitif, afektif, psikomotorik, maupun sosial dalam segala situasi dan tidak memandang tempat dan waktu. Kepemimpinan dalam pendidikan adalah suatu sifat yang dimiliki oleh kepala sekolah yang karena amanah (tugas) yang telah diberikan kepadanya, kepala sekolah tersebut berusaha untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya baik guru tenaga pendidik maupun kependidikan dengan mematuhi segala sesuatu yang menjadi tugasnya, agar tujuan yang telah ditetapkan dalam lembaga pendidikan dapat tercapai. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah, di antaranya yaitu: (1) Aspek apsektabilitas, (2) Aspek kapabilias. (3) Aspek integritas.

B. Pendekatan dan Model Kepemimpinan

Kajian utama dalam studi kepemimpinan pada dasarnya tidak terlepas dari sumber-sumber, perilaku dan strategi kepemimpinan. Fiedler dan Changers dalam bukunya *Leadership and Effective Management* mengemukakan tiga pertanyaan pokok tentang studi kepemimpinan. Pertama, *how one become a leader* (bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin). Kedua, *how leader behave* (bagaimana para pemimpin itu berperilaku), dan ketiga *what makes the leader effective* (apa yang membuat pemimpin berhasil) (Fiedler, F.E dan Changers, M.M, 1982). Ketiga hal tersebut menjadi pijakan dalam mengkaji tentang pendekatan dan model kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan kepemimpinan muncul guna menjawab pertanyaan mendasar terkait dengan studi kepemimpinan. Paling tidak ada empat pendekatan kepemimpinan yang menjadi tinjauan utama, antara lain: pendekatan sifat (*trait approach*), pendekatan perilaku (*behavior approach*), pendekatan pengaruh kekuasaan (*power influence approach*) serta pendekatan situasional (*situational approach*).

1. Pendekatan Sifat (*trait approach*)

Berawal dari teori Great Man yang melihat bahwa seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa ciri-ciri (*traits*) yang diperlukan dalam kesuksesan kepemimpinan. Pendekatan ini lebih menekankan pada atribut-atribut pribadi dari pemimpin. Dasar dari pendekatan berasumsi bahwa sebagian orang secara alamiah dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain. Pendekatan sifat melihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dilihat dari kecakapan dan sifat yang dimiliki. Dari hasil studi menunjukkan tiga macam sifat pribadi yang mesti melekat pada diri pemimpin:

- a. Ciri-ciri fisik (*physical characteristics*), seperti: penampilan, tinggi badan.
- b. Kepribadian (*personality*), seperti: moralitas, emosional.
- c. Kemampuan/ kecakapan (*ability*), seperti: kecerdasan, kreatifitas.

Pendekatan ini secara global melihat bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat personal, di samping keterampilan dan kecakapan yang harus dimiliki. Ciri-ciri pribadi ini dapat menjadi garansi dalam keberhasilan pola kepemimpinan seseorang. Tanpa adanya kualitas individu pemimpin yang baik, maka kepemimpinan tidak akan berjalan secara optimal.

2. Pendekatan Perilaku (*behavior approach*)

Pendekatan ini muncul sekitar tahun 1950, ketika peneliti mulai kurang tertarik dengan pendekatan ciri (*trait*), mereka mulai memperhatikan secara serius apa yang sebetulnya dilakukan oleh para pemimpin dalam menjalankan aktivitas mereka (*perilaku*). Dari sudut pandang pendekatan perilaku, akan dilihat perilaku yang dapat diamati oleh seorang pemimpin melalui kecenderungan sifat-sifat pribadi dan kewenangan yang dimiliki. Tentunya pendekatan ini lebih mempergunakan acuan *trait approach* dan *power approach*. Kecenderungan perilaku pemimpin akan dilihat dari aktivitas kerja dan pola manajerial yang dikembangkan dalam sebuah organisasi.

Salah satu studi tentang pendekatan perilaku telah ditunjukkan dalam studi kepemimpinan Ohio State tentang perbandingan tingkat *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* adalah perilaku pemimpin dengan sikap ramah, perhatian pada bawahan, serta senantiasa memperhatikan kesejahteraan bawahan. Sementara *initiating structure* merupakan pola kepemimpinan yang lebih memfokuskan pada penataan struktur peran

antar bagian guna mencapai tujuan. Dengan demikian, keberhasilan perilaku pemimpin dilihat dari perbandingan yang cukup tinggi antara consideration dan initiating structure atau antara nilai humanitas dengan tingkat produktifitas. Selain itu studi kepemimpinan dari Michigan juga memberikan gambaran dalam melihat pola perilaku pemimpin. Studi-studi Michigan menemukan tiga buah jenis perilaku kepemimpinan, yaitu:

- a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*task-oriented behavior*).
- b. Perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship-oriented behavior*).
- c. Perilaku yang berorientasi pada keefektifan (*effectiveness oriented*).

3. Pendekatan Pengaruh Kekuasaan (*power influence approach*)

Pendekatan ini memandang bahwa keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain disebabkan adanya kekuasaan dari pemimpin tersebut. Karena memiliki kekuasaan, orang lain bersedia berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan seorang pemimpin. Hal ini sering disebut dengan istilah wewenang. Terdapat lima sumber munculnya power (kekuasaan) dari seorang pemimpin, yaitu:

- a. *Legitimate Power*
Kekuasaan muncul karena pemimpin memiliki wewenang yang bersifat sah (formal). Biasanya wewenang ini diperoleh melalui jalan kesepakatan formal atau konstitusional.
- b. *Expert Power*
Kekuasaan/ kewenangan yang muncul pada seseorang karena ia memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Biasanya power/ kewenangan ini muncul karena orang lain tidak memiliki keahlian tersebut.
- c. *Coersive Power*
Seseorang dapat tunduk dan patuh kepada orang lain (pemimpin) karena paksaan, intimidasi atau hegemoni. Kewenangan dengan coercive power ini biasanya tidak langgeng, sebab tidak ada komitmen yang kuat dari bawahan.
- d. *Referent Power*
Dapat dikatakan sebagai kekuasaan kharisma, sebab dengan kharisma yang dimiliki seorang pemimpin, ia dapat menggerakkan dan mengendalikan orang lain.
- e. *Reward Power*
Pemimpin memiliki kekuasaannya karena ia sering memberikan imbalan/ hadiah kepada bawahan. Dengan imbalan yang diberikan, orang lain akan tunduk dan patuh pada perintahnya.

4. Pendekatan Situasional (*situational approach*)

Pendekatan situasional ini pertama kali diperkenalkan oleh Fred Fiedler, yang sering disebut juga dengan contingency model of leadership effectiveness. Pendekatan ini menekankan pada ciri pribadi pemimpin dan situasi, mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri pribadi, dan membantu pemimpin dengan pedoman perilaku yang bermanfaat berdasarkan kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional tersebut oleh Fiedler dibagi dalam tiga dimensi:

- a. Hubungan antara pemimpin dan bawahan
- b. Tingkatan dalam struktur tugas
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang didapat melalui wewenang formal.

Pendekatan situasional pada dasarnya memiliki beberapa pandangan dasar. Pertama, pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor situasional, seperti: jenis pekerjaan, iklim organisasi, karakter individu. Kedua, keefektifan perilaku pemimpin dilihat dari kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan kondisi bawahan. Ketiga, perilaku kepemimpinan dari seorang pemimpin cenderung berbeda-beda antar situasi. Mengingat kepemimpinan dengan pendekatan ini selalu melihat kondisi bawahan yang beragam, maka muncul beberapa kategori tipe kepemimpinan:

a. Tipe Instruksi

Pemimpin dengan tipe ini lebih banyak memberikan perintah dan doktrin sebab kemampuan dan motivasi kerja bawahan sangat rendah.

b. Tipe Konsultasi

Pemimpin dituntut lebih banyak memberikan arahan dan bimbingan sebab kemampuan/skill bawahan rendah, sementara komitmen dan semangat kerja mereka cukup tinggi.

c. Tipe Motivasi

Tipe ini diprioritaskan bagi bawahan yang semangat kerjanya rendah, meskipun kemampuan kerjanya cukup baik.

d. Tipe Delegasi

Dalam kondisi ini, pemimpin cukup memberikan pelimpahan kewenangan tugas, sebab kemauan dan kemampuan bawahan cukup besar dalam pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan-pendekatan ini menjadi pijakan dalam melihat dan mengkaji pola-pola kepemimpinan pendidikan. Melalui pendekatan pengaruh kekuasaan, maka kepemimpinan pendidikan dipandang sebagai pola legitimated power, di samping juga harus dilengkapi dengan expert (keahlian) tertentu. Melalui pendekatan sifat maupun perilaku, pemimpin pendidikan dituntut memiliki karakter sikap dan sifat pribadi yang positif, memiliki perilaku dan kinerja yang tinggi. Sifat dan perilaku yang baik akan berpengaruh pada keberhasilan kepemimpinan dalam mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan harus senantiasa menjunjung nilai profesionalisme guna pencapaian tujuan yang ada. Melalui pendekatan situasional, pemimpin pendidikan harus bisa mengerti dan memahami kondisi anggota. Guru dan staff sekolah yang masih memiliki motivasi dan kemampuan kerja rendah, harus senantiasa didorong dan diarahkan. Sehingga pola kepemimpinan dalam menggerakkan dan mengkoordinasikan stakeholders pendidikan harus disesuaikan dengan kesadaran, motivasi serta kemampuan anggota.

C. Peran Kepemimpinan

1. Peran kepemimpinan dalam dinamika kelompok

Eksistensi sebuah organisasi dapat dilihat dari sejauhmana kedinamisan kinerja individu/kelompok dalam menjalankan program kerja, serta sejauh mana pola interaksi dan kerjasama antar anggota sesuai dengan job discription masing-masing. Dinamika kelompok merupakan realitas organisasi, sebagai refleksi dari pergeseran perilaku individu-individu maupun kelompok-kelompok. Dinamika kelompok dapat berubah setiap saat tergantung pengaruh yang dimunculkan, dalam hal ini peran pemimpin cukup signifikan untuk mengarahkan dinamika kelompok kepada tujuan organisasi yang benar-

benar konstruktif. Menurut Gery Yukl pemimpin perlu mengembangkan beberapa langkah guna mewujudkan dinamika kelompok yang baik:

- a. Pemimpin harus mendengarkan dengan penuh perhatian dan mengamati isyarat-isyarat non-verbal agar dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan, perasaan, interaksi, serta konflik anggota.
- b. Peran pemimpin diarahkan untuk memberi pelayanan sebagai konsultan, penasehat, guru dan fasilitator dari suatu kelompok.
- c. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu mendorong para anggota agar melaksanakan perilaku yang baik.
- d. Pemimpin harus menetapkan sebuah suasana persetujuan untuk mengekspresikan baik perasaan maupun gagasan.
- e. Pemimpin harus mendorong kelompok untuk menangani kebutuhan dalam menjaga dinamika organisasi, termasuk proses penyelesaian masalah.
- f. Pemimpin harus memberikan kontrol kepada kelompok sesuai dengan tujuan organisasi (Gery Yukl, *Leadership in Organization* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994))

2. Dinamika Kelompok

Ruang lingkup perilaku organisasi dapat ditilik dari tiga tingkatan, yaitu: individu, kelompok dan organisasi. Masing-masing memiliki kecenderungan dan karakteristik yang berbeda-beda. Perilaku individu sangat mempengaruhi perilaku kelompok, demikian juga perilaku kelompok sangat mempengaruhi perilaku organisasi. Di samping itu, organisasi juga tidak terlepas dari pengaruh dinamika individu. Kelompok merupakan bagian sentral dalam kehidupan manusia, dan pada waktu-waktu tertentu tiap orang dapat menjadi bagian dari kelompok yang berbeda. Pentingnya pemahaman tentang dinamika kelompok paling tidak didasari oleh dua hal. Pertama, kelompok dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap individu. Kedua, kelompok juga dapat memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kelompok lain maupun organisasi. Seringkali upaya untuk mempengaruhi perilaku individu atau perilaku organisasi dilakukan dengan cara pengendalian kelompok terlebih dahulu. Ketika kelompok-kelompok dapat dikendalikan, maka individu maupun organisasi dapat dikendalikan pula.

3. Peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi

Dinamika hubungan antar manusia (*humans relation*) dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pola komunikasi yang terbangun. Komunikasi yang baik akan menciptakan kerjasama yang baik, sebaliknya komunikasi yang kurang baik dapat memicu kesalahpahaman bahkan konflik. Dalam hal ini, pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun komunikasi, baik antar pribadi maupun kelompok, baik secara formal maupun informal, sehingga iklim organisasi akan berjalan secara kondusif dan dinamis. Untuk menciptakan kondisi yang lebih fleksibel dan rileks biasanya penting menerapkan pola komunikasi informal, sebab model komunikasi ini akan menciptakan suasana *friendship*, penuh persahabatan dan keakraban, bahkan akan membangkitkan secara tidak langsung partisipasi anggota dalam aktivitas organisasi. Komunikasi yang hanya bersifat formal justru akan menciptakan kondisi yang kaku dan tidak leluasa.

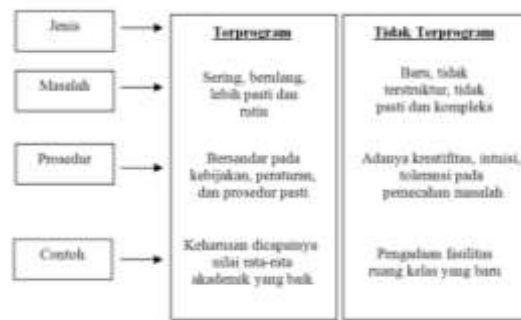
Untuk itu, agar komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik, pemimpin harus mampu menempatkan secara proporsional antara komunikasi formal dan komunikasi informal.

4. Peran Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan

Efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam membaca, menganalisis dan menentukan langkah/tindakan berdasarkan visi dan misi organisasi. Pengambilan keputusan merupakan proses berorganisasi yang membutuhkan keterampilan dalam membaca, menganalisis dan menetapkan keputusan secara tepat. Kemampuan pemimpin dalam pengambilan keputusan mutlak diperlukan agar program kerja dapat terus dikembangkan, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai suatu pendekatan sistematis dalam menilai beberapa alternatif, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Baik buruk prestasi seorang pemimpin dalam organisasi, pada dasarnya dinilai dari keberhasilan pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan dapat diklasifikasikan sebagai penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena itu, pengambilan keputusan secara logis memiliki tipe yang berbeda-beda sesuai dengan tujuan dan karakter masalah. Secara umum Herbert Simon telah mengklasifikasikan tipe-tipe pengambilan keputusan ke dalam dua hal, yaitu keputusan terprogram (*programmed decisions*) dan keputusan yang tidak terprogram (*non programmed decisions*). (Rois, 2003).

Keputusan terprogram (*programmed decisions*). Keputusan yang terprogram adalah keputusan yang dibuat menurut kebiasaan, aturan atau prosedur. Keputusan ini rutin, terstruktur dan cenderung berulang-ulang. Setiap organisasi mempunyai kebijakan-kebijakan tertulis atau tidak tertulis yang memudahkan pembuat keputusan dalam situasi yang berulang. (Handoko, 2001) Jika sering terjadi suatu situasi secara khusus, maka biasanya akan digunakan aturan, kebijakan dan prosedur rutin untuk memecahkannya. Keputusan tidak terprogram (*non programmed decisions*). Keputusan dikatakan tidak terprogram apabila keputusan itu baru pertama kali muncul dan tak tersusun (*unstructured*). Karena sifatnya yang demikian, maka tak ada prosedur yang pasti untuk menangani persoalan-persoalan, karena persoalan yang ada cukup rumit, sangat penting, atau tidak timbul dengan cara yang pasti sama dengan sebelumnya. Oleh karena itu, bila suatu masalah yang timbul tidak cukup diliput oleh kebijaksanaan atau sangat penting sehingga perlu penanganan khusus, maka penanganannya harus diselesaikan dengan keputusan yang tidak terprogram. Keputusan ini memerlukan penanganan khusus, pengalaman dan intuisi pemimpin sangat diperlukan untuk memecahkan masalah ini karena belum ada pedoman khusus dalam langkah penanganannya.

Gambar 1.1 Tipe Pengambilan Keputusan (Gibson: 1994)



5. Peran Kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi

Budaya organisasi menggambarkan norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi. Budaya organisasi digali dari sistem nilai bersama, disepakati bersama, kemudian menjadi kerangka acuan dalam membentuk sikap dan perilaku bersama dalam sebuah organisasi. Bahkan dalam organisasi yang cukup kuat peran kepemimpinannya, budaya organisasi menjadi media komunikasi dan legitimasi kewenangan seorang pemimpin. Peran penting budaya dalam organisasi dapat diidentifikasi dalam beberapa hal, pertama, akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi anggota. Kedua, dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan organisasi. Ketiga, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial.

Keempat, menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Pemeliharaan dan pengembangan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi secara efektif. Budaya meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi dari perilaku para anggota. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik, akan memandu kinerja dan perilaku anggota. Di sisi lain, kejelasan batas atau kriteria organisasi akan mempermudah memantau terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari aturan organisasi. Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya, ia dibentuk dan dikembangkan. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Membangun budaya organisasi adalah tugas yang penting, bahkan bisa dikatakan sebagai tugas yang cukup berat bagi seorang pemimpin. Sementara dalam membina dan mengembangkan budaya organisasi, pemimpin dapat melakukan serangkaian langkah sebagai berikut:

- 1) Seleksi pegawai/ anggota secara obyektif.
- 2) Penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya: "the right man in the right place".
- 3) Perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman.
- 4) Pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai.
- 5) Penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting.
- 6) Cerita-cerita dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan.
- 7) Pengakuan dan promosi bagi anggota yang berprestasi.

D. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi Delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berfikir

dan mengeluarkan pendapat, mengembangkan kerja sama yang harmonis, mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab, dan pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali (Ginting dan Titik, 2012; Kurniadin, 2012).

F. Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai (Ginting dan Titik, 2012).

Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Pada tahun 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan “pola manajerial”. Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia.

Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan : (1) gaya manajemen tugas, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia, (2) gaya manajemen country club, pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi, (3) gaya manajemen miskin, pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia, (4) gaya manajemen tim, pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia. Menurut teori ini gaya manajemen tim, yang pada dasarnya sama dengan gaya demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua orang dalam segala situasi. (Ginting dan Titik, 2012).

G. Peningkatan Mutu Pendidikan

Fungsi kepemimpinan pendidikan di sekolah sebagai kepemimpinan manajerial adalah pengelola mutu, yang meliputi perencanaan mutu, pengembangan produk dan proses yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu pemimpin pendidikan harus memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) mengorganisasikan; (2) membangkitkan dan memupuk kepercayaan; (3) membina dan memupuk kerjasama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi; dan (4) mendorong dan membimbing guru beserta staf agar bertanggungjawab pada setiap usaha untuk mencapai tujuan sekolah (Fadli, 2017).

Mutu pendidikan merupakan isu yang sangat penting dan kompleks karena melibatkan berbagai komponen dan dimensi yang saling berkaitan satu sama lainnya, mencakup konteks dan proses yang terus berkembang, dalam konteks pendidikan khususnya di sekolah. Secara umum dapat dinyatakan bahwa kunci mutu pendidikan

nasional terletak pada mutu pendidikan (sekolah) dan kunci mutu sekolah terletak pada mutu kegiatan belajar mengajar di kelas. Mutu kegiatan belajar mengajar pada akhirnya diukur dari mutu hasil belajar yang dicapai siswa. Pada hakekatnya sekolah sebagai sebuah system yang harus dikembangkan secara terus menerus dan menjadi sistem yang utuh dan mandiri dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sistem sekolah itu tidak dapat dipisahkan dari komponen-komponen yang lainnya yang berada dalam sekolah harus memahami bagaimana kinerjanya akan berpengaruh pada kinerja orang lain dan yang paling penting bahwa setiap individu harus mampu bekerjasama untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan khususnya hasil belajar. Peningkatan kualitas belajar siswa merupakan sebuah upaya kolektif dan tanggung jawab bersama dari semua komponen yang ada di sekolah dimana dalam pencapaiannya diperlukan kemampuan, kemauan, dan komitmen yang tinggi (Fadli, 2017).

Hoy, Jardine and Wood (2005: 11-12) *quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating.* Pendapat ini menjelaskan bahwa mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan.

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis (2005: 1-2) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1) *high moral values*; 2) *excellent examination results*; 3) *the support of parents, business and the local community*; 4) *plentiful resources*; 5) *the application of the latest technology*; 6) *strong and purposeful leadership*; 7) *the care and concern for pupils and students*; 8) *a well-balanced and challenging curriculum*. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; 2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam peningkatan mutu pendidikan dewasa ini adalah pendekatan *Total Quality Management (TQM)* atau Manajemen Mutu Terpadu. Semula pendekatan ini dikembangkan dalam dunia bisnis tapi kemudian juga digunakan dalam dunia pendidikan dan pemerintahan, meski terdapat sebagian kecil kalangan yang menolak penggunaan pendekatan TQM dalam dunia pendidikan, tapi secara umum dapat diterima. Secara filosofis, konsep ini menekankan pada pencarian secara konsisten terhadap perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan, strategi yang dikembangkan dalam penggunaan TQM dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan memposisikan dirinya sebagai institusi jasa atau dengan kata lain menjadi industri jasa, yakni industri yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan (*customer*). Jasa atau pelayanan yang diinginkan pelanggan tentu saja merupakan sesuatu yang bermutu dan memberikan kepuasan kepada mereka. Maka

pada saat itulah, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang mampu memberdayakan institusi pendidikan agar lebih bermutu (Riyadi & Fachrurrozi, 2008: 5-6).

Menurut Arcaro (1997: 6), jika benar-benar dipersiapkan maka TQM dapat menjadi salah satu cara yang dapat membantu pelaku pendidikan mengatasi perubahan lingkungan dewasa ini. Hal itu dapat digunakan untuk mengurangi ketakutan dan meningkatkan kepercayaan terhadap sekolah. TQM juga dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengembangkan aliansi antara pendidikan, dunia usaha dan pemerintah. Secara operasional, penerapan TQM dalam pendidikan harus memerhatikan beberapa hal pokok yaitu, *pertama*, perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*), *Kedua*, menentukan standar mutu (*quality assurance*), *Ketiga*, perubahan kultur (*change of culture*), *Keempat*, perubahan organisasi (*upside-down organization*). *Kelima*, mempertahankan hubungan dengan pelanggan. (*keeping close to the customer*) (Riyadi & Fachrurrozi, 2008: 7-11).

Dengan mengadopsi langkah-langkah implementasi TQM tersebut maka diyakini akan lebih mudah mencapai standar mutu pendidikan terpadu. Menurut Arcaro (1997: 6-7), transformasi menuju sekolah mutu terpadu diawali dengan menekankan tentang pentingnya mutu di kalangan dewan sekolah, pegawai, staf, siswa, orangtua dan masyarakat, proses dimulai dengan mengembangkan suatu mutu visi dan misi di daerah, sekolah dan departemen daerah. Visi mutu berfokus pada pertemuan antara kebutuhan pelanggan, menyiapkan keterlibatan masyarakat dalam program, mengembangkan system untuk mengukur nilai tambah pendidikan, dukungan system bagi kebutuhan siswa dan pegawai untuk mengelola perubahan, pengembangan secara berkelanjutan dan selalu bekerja keras untuk menghasilkan produk pendidikan yang lebih baik.

TQM dibangun dengan lima pilar utama yaitu (1) berfokus pada pelanggan (2) keterlibatan total para pihak (3) pengukuran (4) komitmen; dan (5) perbaikan secara berkesinambungan (Arcaro, 1997: 29-32). Menurut Arcaro, kelima pilar mutu tersebut bersifat universal dan dapat diterapkan dalam setiap organisasi pendidikan mulai dari aktivitas di kelas sampai kegiatan pemeliharaan. Kelima pilar tersebut juga memiliki fungsi yang sama dan tidak dapat dipisah satu dengan lainnya, bagaimanapun, komponen mutu merupakan dasar dimana program mutu dibangun. Selanjutnya, nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki sekolah atau daerah akan menentukan kekuatan dan keberhasilan transformasi mutu, sekolah atau daerah harus mengembangkan fondasi kekuatan mutu berdasarkan pada keyakinan dan nilai-nilai individu yang bekerja atau berada dalam sistem tersebut.

Menurut Usman (2009: 513) mutu pendidikan meliputi mutu input, proses, *output* dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses, proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan dan Bermakna), output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas, menurut Usman (2009: 514-516) terdapat 13 karakteristik mutu yaitu:

1. Kinerja (*performa*), berkaitan dengan aspek fungsional sekolah
2. Waktu wajar (*timeliness*), selesai dengan waktu yang wajar
3. Handal (*reliability*), usia pelayanan prima bertahan lama
4. Daya tahan (*durability*), tahan banting

5. Indah (*aesthetics*)
6. Hubungan manusiawi (*personal interface*), menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme
7. Mudah penggunaannya (*easy of use*), sarana dan prasarana dipakai
8. Bentuk khusus (*feature*), keunggulan tertentu
9. Standar tertentu (*conformance to specification*), memenuhi standar mutu
10. Konsistensi (*consistency*), keajegan, konstan, atau stabil
11. Seragam (*uniformity*), tanpa variasi, tidak bercampur
12. Mampu melayani (*serviceability*), mampu memberikan pelayanan prima
13. Ketepatan (*accuracy*), ketepatan dalam pelayanan

Mutu dapat didefinisikan sebagai “sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan” (Sallis, 2008: 56). Dalam hal ini pelanggan (*customer*) pendidikan adalah siswa, orangtua, dan lembaga pengguna lulusan pendidikan/dunia kerja. Arcaro (1997: 55) mengemukakan bahwa pencapaian mutu tersebut sebagai suatu proses yang terstrukturisasi untuk mengembangkan hasil produk. Ini mengandung makna bahwa pencapaian mutu pendidikan tidak semata dilakukan secara horizontal tapi juga bersifat vertikal atau structural, Namun demikian, peningkatan mutu pendidikan tidak cukup dengan sejumlah regulasi atau keputusan politik tapi juga komitmen terutama dari para pelaku pendidikan itu sendiri. Reeves (2002: xv) menjelaskan bahwa masalah pendidikan tidak cukup dipecahkan ”melalui legislasi atau resolusi tapi sangat ditentukan oleh pemimpin pendidikan yang efektif dan memiliki komitmen yang kuat untuk memajukan pendidikan”. Hal itu bisa dipahami karena sebuah resolusi atau regulasi tentang peningkatan mutu pendidikan tentu tidak akan berarti jika tidak diimplementasikan secara sungguh-sungguh.

Oleh karena itu menurut Arcaro (1997: xi-xii) setiap program peningkatan mutu pendidikan memerlukan empat komponen dasar yaitu *Pertama*, harus memiliki komitmen untuk berubah, dan anggota dewan sekolah dan pengelola sekolah harus menunjukkan komitmen untuk berubah pula, *Kedua*, memiliki pemahaman yang jelas tentang dimana posisi sekolah atau daerah bersangkutan sekarang. *Ketiga*, memiliki visi yang jelas tentang masa depan, dan setiap orang di sekolah atau daerah tersebut harus memiliki visi tersebut, *Terakhir*, memiliki perencanaan untuk mengimplementasikan mutu di sekolah atau di daerah tersebut.

Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa TQM membutuhkan sebuah perubahan budaya. Pada umumnya perubahan budaya ini sangat sulit dilakukan dan membutuhkan waktu yang relatif lama. Budaya TQM membutuhkan perubahan sikap dan sistem kerja (Usman, 2009: 586). Menurut Sallis (2008: 33-34) esensi mutu adalah perubahan budaya (*change of culture*). Perubahan budaya sebuah institusi adalah sebuah proses yang lambat, dan tidak bisa tergesa-gesa. Dampak-dampak TQM hanya akan dicapai jika semua pelakunya merasa perlu untuk ikut terlibat. Makna sejati dari mutu tersebut mampu menyentuh pikiran dan hat semua pelaku. Dan dalam dunia pendidikan, hal itu akan terwujud jika semua staf pendidikan merasa yakin bahwa pengembangan mutu akan membawa dampak positif bagi mereka dan akan menguntungkan para anak didik, lebih lanjut Sallis (2008: 74) menjelaskan bahwa TQM bukan inspeksi. TQM adalah suatu keinginan untuk selalu mengerjakan segala sesuatu dengan ’selalu baik sejak awal’.

TQM juga adalah sebuah pendekatan praktis, namun strategis, dalam menjalankan roda organisasi yang memfokuskan diri pada kebutuhan pelanggan dan kliennya. Selain itu TQM juga

bukan merupakan sekumpulan slogan, namun merupakan suatu pendekatan sistematis dan hati-hati untuk mencapai tingkatan kualitas yang tepat dengan cara yang konsisten dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Sallis (2008: 77) mengingatkan bahwa filosofi TQM memang berskala besar, inspirasional dan menyeluruh, namun implementasi praktisnya justru berskala kecil, sangat praktis, dan berkembang. Intervensi drastis tidak sesuai dengan semangat perubahan yang ada dalam TQM. Skema yang muluk-muluk tidak akan menimbulkan kemajuan, sebab hal sedemikian sering terjebak pada kurangnya sumberdaya, dan buntutnya sumberdaya bisa mengakibatkan sinisme dan ketidakpuasan.

H. Upaya yang dilakukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan:

Dukungan Pemerintah

- a. Peningkatan anggaran pendidikan 20% dari APBN dan APBD,
- b. Bantuan operasional sekolah (BOS),
- c. Sertifikasi guru dan peningkatan kesejahteraannya,
- d. Standarisasi dan akreditasi sekolah serta berbagai kebijakan lainnya (Munirom, 2021)

I. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam organisasi lainnya baik profit maupun non profit dalam organisasi pendidikan kepemimpinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan keefektifan organisasinya/ sekolahnya. Sebagai pemimpin di dalam sekolah maka Kepala Sekolah dituntut agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu apalagi pada zaman sekarang ini yang serba dinamis dan perubahan-perubahan harus direspon cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman serta tuntutan stakeholder pendidikan sehingga menciptakan lulusan-lulusan terbaik. Bush (2008: 1) Pendapat ini memberikan keyakinan yang luas bahwa kualitas kepemimpinan membuat akan memberikan perbedaan yang signifikan terhadap sekolah dan siswa (output). Diberbagai belahan dunia, termasuk negara maju maupun negara berkembang, ada pengakuan bahwa sekolah memerlukan para pemimpin yang efektif jika mereka berkeinginan untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik mereka. Kepala sekolah adalah orang yang memiliki tanggungjawab terbesar dalam upaya memajukan pendidikan (pendidikan bermutu) di setiap satuan pendidikan yang di pimpinnya. Besarnya tanggung jawab yang diemban oleh Kepala sekolah tentunya menuntut orang yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dalam upaya menciptakan pendidikan bermutu disekolah yang pada akhirnya menciptakan pendidikan yang bermutu secara nasional (Munirom, 2021).

Kesimpulan

Kepemimpinan pendidikan sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran. Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan. Fungsi kepemimpinan di sekolah sebagai harus mampu mengelola fungsi-fungsi manajemen yakni Planning, Organising, controlling. Pada hakekatnya sekolah sebagai sebuah system yang harus dikembangkan secara terus menerus dan menjadi sistem yang utuh dan mandiri dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sistem sekolah itu tidak dapat dipisahkan dari komponen-komponen yang lainnya yang berada dalam sekolah harus memahami bagaimana

kinerjanya akan berpengaruh pada kinerja orang lain dan yang paling penting bahwa setiap individu harus mampu bekerjasama untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan khususnya hasil belajar. Peningkatan kualitas belajar siswa merupakan sebuah upaya kolektif dan tanggung jawab bersama dari semua komponen yang ada di sekolah.

Daftar Pustaka

- Abd, Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: UNISA, 2013)
- Abdul Rahmat. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2014), cet. Ke-1, hal. 126.
- Arcaro, S. (1997). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. New Delhi: Vanity Books International.
- Bedjo Sujanto. (2019). *Pengelolaan Sekolah (masalah dan Solusi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Fadli, Muhammad. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* vol. 1, no 02, 2017 STAIN Curup – Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037. Hal 216
- Fiedler, F.E dan Chemers, M.M, *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept, 2nd*, (New York: John Wiley, 1982)
- George R. Terry. (1960). *Principle of Management*. Richard D Irwin, Inc. Page 10.
- Ginting, Rosalina dan Titik Haryati. (2012). *Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, Volume II, No 2, Juli 2012. Hal.3
- Gery Yukl, *Leadership in organization*, (Englewood Cliffs, New Jersey : Hall Inc, 1994)
- Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. (2005). *Improving Quality in Education*. London and New York: Falmer Press.
- Kurniadin, Didin, Machali, Imam, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Mulyasa. (2019). *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munirom, Ali. (2021). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman* Vol. 7, No. 1 Januari-Juni 2021 hal 158
- Riyadi, Ahmad Ali & Fahrurrozi.(2008). *Kata Pengantar Total Quality Management in Education*. Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fachrurrozi. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited
- Sallis, E. (2008). *Total Quality Management in Education*. Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fachrurrozi.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terj: Hadyana Pudjaatmaka, (Jakarta: PT. Perhallindo, 1996).Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1993)
- Syaefudin, Sedyanta Santoso. “Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa SMP Piri 1 Yogyakarta” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 3: 1, (Mei 2018/1439)

- Wahyudi. Ahmad, Sabar Narimo dan Wafroturohmah. (2019). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Vardika* Vol. 31, No. 2, Desember 2019, pp.47-55 p-ISSN 0852-0976 | e-ISSN 2460-3953 Website: <http://journals.ums.ac.id/index.php/varidika> DOI: 10.23917/varidika.v31vi2i.10218. Hal 48
- Hadari Nawawi & M. Martini. *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000)
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta; RT. Raja Grafindo Persada. 2004)
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : CV. Citra Media, 1999)
- Yasin, Ilyasa. (2021). Problem Kultural Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia: Perspektif *Total Quality Management*. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* E-ISSN: 2746-7767 Volume 2, Nomor 3, Agustus 2021, Hal (239-246)