

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

##### a. Pengertian kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Pemimpin secara etimologi yaitu manusia yang dibutuhkan untuk memimpin dan memiliki kepribadian sebagai pemimpin, memiliki kewibawaan dan menduduki suatu wilayah kekuasaan yang diakui oleh seluruh anggotanya. Pemimpin bertugas untuk memberikan arahan dan bimbingan pada setiap anggota yang dipimpin.<sup>1</sup>

Pada bahasa Inggris “to transform” merupakan dasar dari kata “transformasional”, maknanya mengganti sesuatu menjadi wujud lain. Contohnya dari daya tersembunyi menjadi daya nyata atau harapan tentang prestasi menjadi prestasi dalam bentuk nyata.<sup>2</sup>

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Burn berpendapat kepemimpinan transformasional yaitu tahapan dimana pemimpin dan anggota yang dipimpin sama-sama menaikkan nilai moralitas dan dorongan yang besar untuk lebih baik. Setiap *leader* yang dimaksud punya kesadaran akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia lain. Oleh karena itu ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya dengan utuh mendorong pada karyawan dan dan menyerukan impian yang tinggi dan nilai moral, yaitu; kemanusiaan, keadilan dan kemerdekaan, bukan karena emosi semata, seperti adanya rasa iri, benci dan tamak.<sup>3</sup>
- 2) Bass menjelaskan kepemimpinan transformasi yaitu kepemimpinan yang memiliki prioritas perubahan pada sikap yang dipimpin sehingga kepemimpinan transformasi sering dianggap sebagai dorongan yang

---

<sup>1</sup> Kartini Kartono, “Pemimpin dan Kepemimpinan”, (Jaakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), 38

<sup>2</sup> Sudarwan Danim, “Menjadi Komunitas Pembelajar”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 54

<sup>3</sup> Aang Komariah dan Cepi Triatna, Menuju Sekolah Efektif, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 77

dilakukan oleh pemimpin kepada anak buahnya guna melakukan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pemimpin kepada anak buahnya sehingga ditiru sehingga memiliki sasaran tingkat tinggi yang menjadi prioritas di atas kepentingan sendiri.<sup>4</sup>

- 3) Bass dan Aviola dalam Raihani, bahwa kepemimpinan transformasional yaitu proses saat pemimpin mengambil langkah-langkah agar kesadaran tentang pentingnya menjalankan peran sangat penting sehingga penting pula melakukan motivasi sehingga teman kerja lebih mementingkan menjalankan peran dari pada menjalankan minat dengan tujuan pencapaian tujuan kelompok, tujuan organisasi dan tujuan masyarakat.<sup>5</sup>
- 4) Tatkala mengikuti pendapat Yulk, kepemimpinan Transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang membuat simpatik karena mempunyai nilai moral yang diteladani oleh para bawahannya dalam rangka peningkatan kesadaran tentang permasalahan terkait moral, dan mengerahkan kekuatan, dan sumber daya yang dimiliki agar dapat mewujudkan pembaharuan pada sebuah lembaga.<sup>6</sup>

Maka dari itu, kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang berusaha agar dapat menerapkan kesadaran pada setiap anggota yang dipimpin. Tujuannya, agar setiap anggota yang dipimpin mempunyai motivasi kerja dan nilai moral yang optimal. Adanya kebutuhan pemimpin berupa kesadaran dalam membentuk sebuah organisasi dan memiliki kesanggupan kinerja. Oleh karena itu, para pimpinan dapat memberikan contoh bagi para anggota yang dipimpin dalam sebuah organisasi. Leader di tempat dilaksanakannya kegiatan belajar mengajar dinamakan kepala sekolah.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Nur Effendi, "Islamic Education leadership", (Yogyakarta: Kalimediaa, 2015), 194.

<sup>5</sup> Raihaani, "Kepemimpinan Sekolah Transformatif", (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2010), 20.

<sup>6</sup> Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Ati Cahyani, (Jakarta Barat: Indeks, 2017), 300.

<sup>7</sup> Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 40.

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan atau pimpinan dimana terdapat tempat yang dijadikan kegiatan belajar mengajar.<sup>8</sup> Kepemimpinan transformasi merupakan kepemimpinan pada sebuah lembaga pendidikan yang mempunyai visi misi serta tujuan dengan prioritas mencetak lulusan yang mampu bersaing dikancah dunia dan dapat diterima di masyarakat.<sup>9</sup>

Sebagai firman Tuhan Al-qur'an Surat An-Nisa ayat 4 yaitu:

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً ۚ فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ  
نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا

Pada surat ini menjelaskan mengenai mahar yang diterima oleh pihak wanita merupakan hak dari istri setelah dilakukannya ijab qabul. Akan tetapi apabila istri memberikan kepada suami sebagian dari mahar dengan sukarela maka diperbolehkan bagi suami menerima pemberian tersebut dan hukumnya mubah.<sup>10</sup>

**b. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepala sekolah disebut dengan agen perubahan karena transformasi yang terjadi pada sebuah lembaga pendidikan merupakan pasti terjadi karena ketentuan atau keputusan yang diterapkan. Pada kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif tentu telah menyusun dan menetapkan visi misi dan tujuan sekolah dengan selalu mempertimbangkan atas pencapaian apa saja yang telah diperoleh dan perubahan apa yang harus dilakukan agar hasilnya jauh lebih baik dari sebelumnya.<sup>11</sup>

Pendapat Bass yang dikutip dalam Tim Dosen Administrasi UPI berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional selain mampu memiliki visi kedepan juga peka akan perubahan yang ada dan mengaplikasikannya pada

<sup>8</sup> Depdikbud RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta:Balai Pustaka, 1988),420

<sup>9</sup> Alquran surat Annisa', "Alquran dan terjemahan", (Semarang:Depag RI, Tth), 115

<sup>10</sup> Alquran, an-Nisa' ayat4, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', 2015), 115.

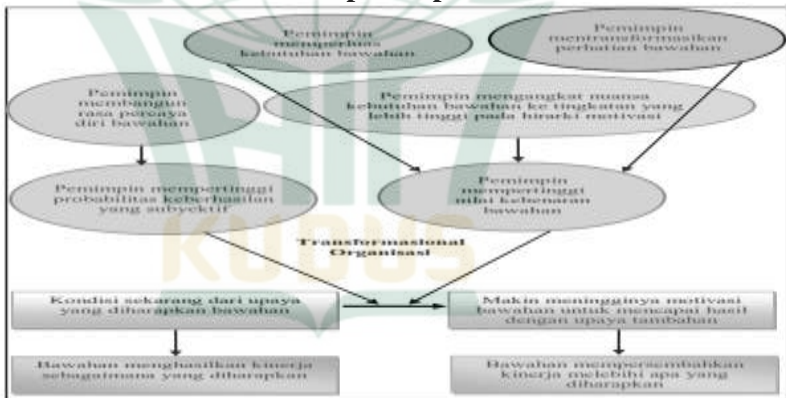
<sup>11</sup>TimDosen Administraasi PendidikanUPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabetaa,2012),151.

organisasi. Tugas pemimpin dalam hal ini yaitu membuat perubahan dengan cara menjadi teladan bagi yang dipimpin, memberikan inovasi dan memotivasi agar yang dipimpin memiliki semangat kerja yang tinggi serta sehingga terbentuknya tim kerja yang dapat diandalkan.<sup>12</sup>

Sergiovani yang pendapatnya dikutip dalam Tim Dosen Administrasi UPI membedakan mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang lebih maju dari pada gaya kepemimpinan aktual. Beliau beranggapan bahwa kepemimpinan transformasional sangat mengedepankan nilai-nilai karakter dan pemimpin yang demikian biasanya didalam dirinya telah terdapat nilai karakter yang baik dan bisa dicontoh oleh anak buahnya. Pemimpin yang demikian juga dipercaya tidak hanya bisa membuat visi organisasi namun juga peka terhadap lingkungan termasuk jika adanya masalah yang muncul dapat memahami dan memberikan waktunya untuk menangani permasalahan tersebut.<sup>13</sup>

Bass telah menyumbangkan gambaran terkait kepemimpinan transformasional. Adapun gambarannya yaitu:<sup>14</sup>

**Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Transformasional**



<sup>12</sup> Tim Dosen, *Manajemen Pendidikan*, 151.

<sup>13</sup> TimDosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:Alfaabeta, 2012),151-152.

<sup>14</sup> Tim Dosen, *Manajemen Pendidikan*, 152.

### c. Dimensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Perubahan yang terjadi di setiap satuan pendidikan paling banyak terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu pentingnya memahami dan membaca secara lebih spesifik dan seksama sangat penting ketika hendak melakukan pengukuran seberapa efektif dan penting keberadaan gaya kepemimpinan transformasional digunakan. Adanya istilah “transformasional leadership takes the form on leadership as building.” Mendirikan dalam konteks ini mempunyai makna yang vulgar. Butuh adanya standard pengukuran atau kerangka yang jelas agar dapat mengidentifikasi gaya memimpin yang digunakan oleh kepala sekolah. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional jika telah dapat menjalankan sebuah bagian atau seluruh bagian dalam sekumpulan yang sama disebut lembaga maka dianggap baik.<sup>15</sup>

Bass dan Aviola yang dikutip dalam Sri Rahmi menyatakan Pada kepemimpinan transformasional terdapat empat kadar kepemimpinan atau yang sering disebut dengan 4I. Adapun 4I yang dimaksud yaitu; *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.<sup>16</sup> Berikut ini merupakan penjelasan detail dari 4I, yaitu:

#### 1) *Idealized influence*

Perilaku *idealized influence* dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsistensi, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan.

Selain itu, pemimpin transformasional mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat

---

<sup>15</sup> Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013), 149.

<sup>16</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 146.

pada komponen organisasi pendidikan, terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan dan kesadaran akan misi membangkitkan kebanggaan, juga memupuk rasa percaya pada setiap elemen kelompok pendidikan. Maknanya, dalam hal ini seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi yang dipimpin mulai dari perkataan dan tingkah laku harus sama. Jika hal itu dilakukan akan timbul rasa percaya, hormat dan kagum pada pimpinan.<sup>17</sup>

Oleh karena itu penerapan visi dari pimpinan dengan gaya transformasional memiliki pengaruh pada organisasi yang dipimpin dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab tidak hanya membuat visi sekolah namun juga mewujudkan. Penerapan visi sekolah membuat kepercayaan pada diri kepala sekolah untuk memajemen sumber daya manusia dalam hal ini warga sekolah yang ada sehingga tujuan dapat tercapai.<sup>18</sup>

## 2) *Inspirational motivation*

Tingkah laku *inspirational motivation* yaitu bentuk tingkah laku kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memberikan inspirasi dan dorongan pada anak buahnya serta memodifikasi sikap pada setiap warga sekolah agar mencapai tujuan yang tidak terduga dan mengajak yang dipimpin untuk berfikiran positif di mana permasalahan atau daya saing menjadi sebuah kesempatan untuk belajar dan memiliki prestasi. Kepala sekolah dengan gaya ini selalu mengamati seluruh fenomena pada lingkungan pendidikan secara luas. Sikap ini diterapkan pada setiap bagian kelompok pendidikan melalui langkah-langkah yang mempunyai sifat menginspirasi dari ide kreatif atau pendapat dengan nilai yang tinggi sebagai bentuk dorongan untuk lebih maju.<sup>19</sup>

Melalui hal ini, pemimpin yang memiliki keahlian menginspirasi dan sebagai motivator kepada

---

<sup>17</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014),146.

<sup>18</sup> Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional*, 155.

yang dipimpin disebut memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional memiliki keahlian pandai mengolah kata sehingga anggota yang dipimpinnya mengerti apa yang diucapkan.<sup>20</sup>

3) *Intellectual Stimulation*

Intellectual Stimulation yaitu segala bentuk tingkah laku dari pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan memiliki usaha menaikkan rasa sadar pada anggota yang dipimpinnya terhadap segala jenis masalah yang ada pada diri sendiri maupun kelompok, selain itu usaha untuk mempengaruhi dan melihat permasalahan itu dari sudut pandang yang baru agar dapat sesuai dengan tujuan kelompok, menaikkan kecerdasan pola pikir, sesuai nalar dan problem solving.

Bentuk kepemimpinan transformasional diyakini ketika pemimpin dapat mengembangkan ide kreatif dan berinovasi dalam rangka penyelesaian masalah, tujuannya menghadirkan solusi atas permasalahan yang ada pada satuan kelompok pendidikan.<sup>21</sup>

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional memberikan kebijakan ruang berpendapat untuk anggota yang dipimpinnya, sehingga anggotanya merasa bebas dalam berpendapat dan menyumbangkan ide kreatif untuk meningkatkan pengelolaan mutu pendidikan.<sup>22</sup>

4) *Individual consideration*

Individual consideration yaitu tingkah laku pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Tingkah laku tersebut meliputi berfikir tentang bagaimana cara memberikan bimbingan maupun pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh yang dipimpinnya, bagaimana agar skill yang dimiliki oleh

---

<sup>20</sup> SriRahmi, KepemimpinanTransformasional daanBudaya Orgaanisasi:Ilustrasi di BidaangPendidikan,(Jakarta:Mitra WaacanaMedia, 2014), 161-163.

<sup>21</sup> Sri Rahmi, Kepemimpinan Transformasional, 163.

<sup>22</sup> Sri Rahmi, Kepemimpinan Transformasional, 167-168

yang dipimpin dapat berkembang, sehingga prestasi meningkat dan kinerja menjadi lebih baik.<sup>23</sup>

Berdasarkan karakteristik lain, arti dari individual consideration yaitu pimpinan yang memiliki kedekatan emosional pada yang dipimpin. Secara tidak langsung terdapat hubungan dari gaya kepemimpinan transformasional dan tingginya kemampuan yang dipimpin. Dalam hal ini kekuasaan pimpinan dalam memberikan keputusan masih berasal dari hasil musyawarah dengan yang dipimpin baik dalam satu sekolah maupun luar sekolah.

Maka dari itu, pandangan terhadap pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yaitu peduli terhadap opini atau masukan atau ide kreatif yang disampaikan oleh yang dipimpin termasuk mengetahui kebutuhan yang dipimpin baik itu kebutuhan perluasan jenjang pendidikan termasuk pelatihan-pelatihan dengan tujuan peningkatan skill sesuai dengan tugas yang diembannya. Pimpinan sekolah memiliki tugas untuk bertanggung jawab atas sekolah yang dipimpinnya. Salah satu bentuk tanggung jawabnya yaitu pembinaan sekolah baru, dan keahlian membimbing dan melakukan koordinasi pada seluruh kegiatan.<sup>24</sup>

Keempat dimensi 4I yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan dapat membuat sebuah perubahan kearah yang lebih baik. Selain itu agar kepemimpinannya dapat berjaalan lancar.

#### **d. Prinsip Kepemimpinan Transformasional**

Setiap gaya kepemimpinan memiliki prinsip-prinsip yang harus dipenuhi tidak terkecuali gaya kepemimpinan transformasional. Prinsip sendiri memiliki arti segala sesuatu yang telah ditentukan atau dijadikan landasan pada setiap program kegiatan. Fungsi prinsip sebagai alat bantu agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

Edward Sallis memiliki pandangan baru pada gaya kepemimpinan transformasional dengan berlandaskan ke tujuh prinsip dengan tujuan melahirkan kepemimpinan

---

<sup>23</sup> Sri Raahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, 169.

<sup>24</sup> B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 183

transformatif yang sesuai dengan tujuan sekolah.<sup>25</sup>Berikut ini merupakan ketujuh prinsip gaya kepemimpinan transformasional yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Simplifikasi adalah kesuksesan pada sebuah leadership dimulai dari visi dan akan terlihat jelas pada tujuan sekolah. Keahlian menyusun visi yang jelas dan dapat dipahami sehingga dapat menemukan jawaban atas pertanyaan “di mana arah langkah kita?” pertanyaan tersebut dijadikan pada sebuah penerapan.
- 2) Motivasi adalah skill yang dimiliki oleh pimpinan dalam rangka memenuhi kebutuhan anak buahnya sehingga dapat dipastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh anak buahnya sesuai dengan visi. Ketika pimpinan bergaya transformasional dapat membuat sinergi pada lingkungan yang dipimpinnya, itu artinya dia sudah dapat memaksimalkan dalam memberikan dorongan kepada anggotanya.
- 3) Fasilitas, merupakan keahlian memberikan fasilitas pada pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar secara efektif di sebuah sekolah yang dipimpinnya. Jika dapat dilakukan maka bekal kecerdasan pada setiap warga sekolah akan bertambah.
- 4) Inovasi, merupakan keahlian dalam memberikan perubahan pada bagian dari lingkungan sekolah maupun kegiatan sekolah secara bijak dan memiliki tanggung jawab atas perubahan yang dilakukan. Pada sebuah kelompok pendidikan yang efektif dan efisien, seluruh warga sekolah memiliki keterlibatan penuh pada perubahan yang diberikan. Perlu adanya cepat memberikan tanggapan pada perubahan yang ada sehingga tidak adanya rasa kepercayaan anggota yang dipimpin yang dikorbankan.
- 5) Mobilitas, merupakan tindakan memberikan tanggung jawab peran kepada seluruh Sumber Daya Manusia yang ada dan terlibat disekolah sehingga tujuan sekolah dapat

---

<sup>25</sup> Edward Sallis, Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan, terj. Ahmad Ali Riyadaai dan Faarurrozi, (Yogyakarta: IRCISOD, 2010), 123.

<sup>26</sup> Nur Effendi, Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 205-207

- tercapai. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan terus berusaha agar yang dipimpin memiliki tanggung jawab penuh.
- 6) Selalu siap siaga, merupakan keahlian agar selalu siap belajar tentang kepribadian masing-masing dan gembira dengan adanya perubahan dan ide kreatif baru yang memiliki nilai positif.
  - 7) Tekad, merupakan kesanggupan penyelesaian tugas yang diemban dengan baik dan tuntas. Oleh karena itu perlu dukungan berupa peningkatan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta memegang ketentuan yang telah ditetapkan.

## 2. Mutu Pengelolaan Pendidikan

### a. Pengertian Mutu Pengelolaan Pendidikan

Mutu atau kualitas diambil dari kata “quality” yang dalam bahas Inggris.<sup>27</sup> Mutu juga memiliki makna segala sesuatu yang memiliki ciri khusus dan membuat perbedaan, serta cenderung pada hal positif.<sup>28</sup> Mutu secara terminologi merupakan keseluruhan penilaian khusus dari suatu hal baik produk maupun jasa yang kemampuannya dapat menyukupi kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar.<sup>29</sup>

Menurut William Edward Deming dalam Ella Siti Chaeriah, mutu ialah sesuatu yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.<sup>30</sup> Joseph M. Juran dalam M. Nur Nasution menambahkan, bahwa mutu ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri inti yaitu: (1) teknologi, adalah kekuatan atau ketahanan; (2) psikologis, adalah cita rasa atau status; (3) waktu, artinya

---

<sup>27</sup> Hasan S dan John M.E, Kamus Bahasa Inggris dan Indonesia, (Jakarta:Gramedia, 1988), 460

<sup>28</sup> Sri Minarti, Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), 326

<sup>29</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, Meraih sukses melalui Praktis Manajemen Gaya Rasulullah secara istiqomah, (Yogyakarta:BPFE, 2013), 253

<sup>30</sup> Ella SitiChaeriah,“Manajemen Berbasis Mutu”, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 04, No. 02, Mei (2016), 2URL:[www.jurnal.ojs.ekonomi-unkris.ac.id](http://www.jurnal.ojs.ekonomi-unkris.ac.id)

kehandalan; (4) kontraktual, adalah jaminan; (5) etika adalah sopan santun atau kejujuran.<sup>31</sup> Selanjutnya Philip B. Crosby pada Mulyadi mengemukakan, bahwa “*conformance to requirement*”, merupakan suatu isyarat atau distandarkan. Yaitu kesesuaian pada nilai dari awal masuk, proses, maupun hasil akhir telah sesuai ketetapan.<sup>32</sup>

Adapun menurut pendapat dari Rinda Hedwig dan Gerardus Polla mengenai mutu, yaitu takaran suatu hal positif dari jasa dan gambaran mutu untuk kesesuaian. Mutu desain merupakan takaran pada jasa yang mencari ciri-ciri khusus yang telah ditetapkan pada mutu.<sup>33</sup>

Agus Zaenul Fitri juga melakukan penguatan diatas, mengenai mutu yaitu kesamaan dengan tujuan dan standard yang memiliki sifat dinamis mengikuti perubahan kebutuhan lingkungan. Hal ini karena setiap sekolah yang telah mencapai standard pasti akan menetapkan standard yang lebih tinggi (*re-benchmarking*) agar peningkatan dan perbaikan mutu secara berkesinambungan (*continues improvement*) dapat tercapai.<sup>34</sup>

Selaras dengan pengertian diatas tentang mutu, Allah berfirman dalam QS. Al Mujadilah: 11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ  
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ  
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا  
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan:

<sup>31</sup> M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghaalia Indonesia, 2015), 1.

<sup>32</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 77.

<sup>33</sup> Rinda Hedwig dan Gerardus Polla, *Model Sistem Penjaminan Mutu dan Penerapannya di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2006), 2.

<sup>34</sup> Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Mutu dan Organisasi Perguruan Tinggi*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung Press, 2013.), 82.

"Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."<sup>35</sup>

Pada ayat tersebut, Allah mengangkat derajat orang beriman serta mempunyai ilmu. Sekolah merupakan tempat untuk mencari ilmu. Sehingga sekolah harus berupaya dalam melakukan perubahan guna meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan.

Secara etimologi pengelolaan berasal dari kata "kelola" yang berarti mengusahakan; menyelenggarakan; dan mengurus. Kata ini mendapat imbuhan pe-an maka menjadi pengelolaan yang berarti penyelenggaraan atau perusahaan.<sup>36</sup> Menurut Harsono pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata "kelola" mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk mengali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.<sup>37</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Undang-Undang Sisdiknas).

---

<sup>35</sup>Alquran, al-Mujadilah ayat11, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Departemen Agama RI, Asy-Syifa', tth), 910.

<sup>36</sup>Wojowasito, S. *Kamus Bahasa Indonesia* (Malang : CV Pengarang, 1999), 164.

<sup>37</sup>Harsono, *Pengelolaan Perguruan Tinggi*,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008),121.

Pengelolaan pendidikan menurut Sukirman adalah penataan, pengaturan dan kegiatan-kegiatan lain sejenisnya yang berkenaan dengan lembaga pendidikan beserta segala komponennya, dan dalam kaitannya dengan pranata dan lembaga lain.<sup>38</sup>

Pengelolaan pendidikan adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara fungsi pengelolaan pendidikan, yakni: fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengawasan.<sup>39</sup>

Dalam dunia pendidikan mutu melingkupi tiga aspek, yaitu masukan, proses, dan keluaran. Pada kondisi masukan dan proses pelaksanaan meliputi materi ajar yang mengaandung nilai kognitif dan afektif serta psikomotor. Variasi penelitian dalam pembelajaran berdasarkan keahlian tenaga pendidik, kesesuaian media pembelajaran, kelengkapan sumber pembelajaran, cara penilaian dan penilaian yang berdayaguna, memiliki bantuan daari segi administrasi lembaga pendidikan serta ditunjang dengan berbagai fasilitas yang ada. Berdasarkan lingkup pengeluaran mutu mempunyai acuan berupa prestasi yang dapat diraih oleh lembaga dalam jangka waktu tertentu, seperti: setiap akhir semester, akhir tahun pembelajaran, dua tahun, dan waktu tertentu yang sudah ditentukan oleh sekolah baik berupa prestasi akademik dan non akademik.<sup>40</sup>

Di dalam Nurul Hidayah Ahmad Dzauzah menerangkan tentang mutu pendidikan adalah kemampuan dari lembaga pendidikan dalam mengatur menurut operasional dan efektif, sampai mendapatkan peningkatan pada bagian itu sesuai dengan aturan yang berlaku.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup><http://komarudintasdik.wordpress.com/2011/02/15/pengelolaan-pendidikan-di-akses-padatanggal-20-Juli-2020>

<sup>39</sup>Harsono, *Pengelolaan Perguruan Tinggi*,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008),121

<sup>40</sup> Moh. Arif, dkk, *Kebijaakaan Straategis Transformatif Pendidikan Islaam*, (Yogjakarta: Dialektika,2017), 178.

<sup>41</sup> Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah daalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, ed.Nurhid, (Yogyakarta: Ar-RuzzMedia, 2016),130.

Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, mutu pendidikan merupakan potensi sekolah dalam menggunakan segala sumber pendidikan yang dimiliki agar dapat memaksimalkan potensi belajar peserta didik secara maksimal.<sup>42</sup>

Perubahan budaya pada sebuah sekolah bertujuan dalam meningkatkan mutu sekolah. Perubahan budaya ini juga sebagai usaha perbaikan kinerja maupun informasi seputar pengetahuan kerja meliputi; cara orang-orang dalam memperoleh informasi. Budaya baru ini meletakkan nilai pada pelatihan yang baik, kegiatan belajar mengajar, ide atau gagasan dan daya cipta atau inspirasi.<sup>43</sup> Melalui perubahan yang ada harapannya sekolah dapat melakukan perbaikan terhadap bagian-bagian yang ada, tujuannya yaitu sekolah dapat melakukan peningkatan mutu pendidikan.

Melalui berbagai statement yang ada dapat diketahui mutu pengelolaan pendidikan yaitu usaha pengelolaan bagian-bagian pendidikan dengan efektif dan efisien bermula dari masukan, proses hingga hasil keluaran atau lulusan, dengan tujuan penambahan nilai pada sekolah. Dengan hal itu diharapkan dapat terciptanya pendidikan yang mempunyai kualitas lebih tinggi secara keseluruhan. Peningkatan nilai juga dapat membuat mutu sekolah meningkat.

#### **b. Ruang Lingkup Pengelolaan Pendidikan**

Ruang lingkup pengelolaan pendidikan merupakan upaya untuk menggali, memupuk, menggerakkan dan mempertahankan sumber daya pendidikan secara seimbang dan berkesinambungan demi tercapainya tujuan melalui sistem kerja sama. Adapun bidang garapan antara lain:

- 1) Inventarisasi sumberdaya pendidikan.
- 2) Program pengelolaan sistem kerja sama disetiap bidang garapan melalui:
  - a) Pengelolaan Kurikulum.
  - b) Pengelolaan Kesiswaan.
  - c) Pengelolaan Ketenagaan.
  - d) Pengelolaan Keuangan.
  - e) Pengelolaan Sarana Prasarana.

---

<sup>42</sup>Mujamil Qomar, Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam, (Jakarta: Eirlangga, 2007), 206

<sup>43</sup> Veithzal Rivai, dkk, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Keempat, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2017), 58.

- f) Pengelolaan Potensi Masyarakat Sekitar.
- g) Pengelolaan Program SK.
- h) Pengelolaan Administrasi Sekolah.
- i) Pengelolaan BP/BK.
- j) Pengelolan Laboratorium.
- k) Pengelolaan Perpustakaan.
- l) Pengelolaan Hasil Penelitian.
- m) Pengelolaan Manajemen keterampilan.

**c. Fungsi Pengelolaan Pendidikan**

1) Perencanaan

Satu-satunya hal yang pasti di masa depan dari organisasi apapun termasuk lembaga pendidikan adalah perubahan, dan perencanaan penting untuk menjembatani masa kini dan masa depan yang meningkatkan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mondy menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan.<sup>44</sup> Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi, terutama karena aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik.<sup>45</sup>

Dalam dinamika masyarakat, organisasi beradaptasi kepada tuntutan perubahan melalui perencanaan. Menurut Johnson bahwa: “*The planning process can be considered as the vehicle for accomplishment of systemchange*”. Tanpa perencanaan sistem tersebut tak dapat berubah dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan yang berbeda. Dalam sistem terbuka, perubahan dalam sistem terjadi apabila kekuatan lingkungan menghendaki atau menuntut bahwa suatu keseimbangan baru perlu diciptakan dalam organisasi tergantung pada rasionalitas pembuat keputusan. Bagi sistem sosial, satu-satunya wahana untuk perubahan inovasi dan kesanggupan menyesuaikan diri ialah

---

<sup>44</sup>R.W. Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2010), 3.

<sup>45</sup>R. Fred David, *Konsep Manajemen Strategis*, Edisi VII (Jakarta: PT Indeks, 2004), 24.

pengambilan keputusan manusia dan proses perencanaan.<sup>46</sup>

Dalam konteks lembaga pendidikan, untuk menyusun kegiatan lembaga pendidikan, diperlukan data yang banyak dan valid, pertimbangan dan pemikiran oleh sejumlah orang yang berkaitan dengan hal yang direncanakan. Oleh karena itu kegiatan perencanaan sebaiknya melibatkan setiap unsur lembaga pendidikan tersebut dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Rusyan ada beberapa hal yang penting dilaksanakan terus menerus dalam manajemen pendidikan sebagai implementasi perencanaan, diantaranya:<sup>47</sup>

- a) Merinci tujuan dan menerangkan kepada setiap pegawai/personil lembaga pendidikan.
  - b) Menerangkan atau menjelaskan mengapa unit organisasi diadakan.
  - c) Menentukan tugas dan fungsi, mengadakan pembagian dan pengelompokkan tugas terhadap masing-masing personil.
  - d) Menetapkan kebijaksanaan umum, metode, prosedur dan petunjuk pelaksanaan lainnya.
  - e) Mempersiapkan uraian jabatan dan merumuskan rencana/skala pengkajian.
  - f) Merumuskan jadwal pelaksanaan, pembakuan hasil kerja (kinerja), pola pengisian staf dan formulir laporan pengajuan.
  - g) Menentukan keperluan tenaga kerja, biaya (uang) material dan tempat.
  - h) Menyiapkan anggaran dan mengamankan dana.
  - i) Menghemat ruangan dan alat-alat perlengkapan.
- 2) Pengorganisasian

Tujuan pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Hasilnya mendefinisikan pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan

---

<sup>46</sup> R.A. Johnson, *The Theory and Management of System*, (Tokyo: McGraw Hill Kogakusha, 2007), 2.

<sup>47</sup> A. Tabrani Rusyan, *Manajemen Kependidikan*, (Bandung: Media Pustaka, 2015), 56.

untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepadasetiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.<sup>48</sup>

Pengorganisasian fungsi manajemen dapat dilihat terdiri dari tiga aktivitas berurutan: membagi-bagi tugas menjadi pekerjaan yang lebih sempit (spesialisasi pekerjaan), menggabungkan pekerjaan untuk membentuk departemen (departementalisasi), dan mendelegasikan wewenang.<sup>49</sup>

Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian merupakan salah satu aktivitas manajerial yang juga menentukan berlangsungnya kegiatan kependidikan sebagaimana yang diharapkan. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapi dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya.

Sutisna mengemukakan bahwa organisasi yang baik senantiasa mempunyai dan menggunakan tujuan, kewenangan, dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan. Dalam organisasi yang baik semua bagiannya bekerja dalam keselarasan seakan-akan menjadi sebagian dari keseluruhan yang tak terpisahkan. Semua itu baru dapat dicapai oleh organisasi pendidikan, manakala dilakukan upaya: 1) Menyusun struktur kelembagaan, 2) Mengembangkan prosedur yang berlaku, 3) Menentukan persyaratan bagi instruktur dan karyawan yang diterima, 4) Membagi sumber daya instruktur dan karyawan yang ada dalam pekerjaan.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup>Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 11.

<sup>49</sup>R. Fred David, *Konsep Manajemen Strategis*, Edisi VII (Jakarta: PT Indeks, 2004), 25.

<sup>50</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 2008), 22.

## 3) Pengarahan

Pengarahan adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula.

## 4) Pengawasan

Ismail mendefinisikan pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.<sup>51</sup>

Dalam konteks pendidikan, Depdiknas 2002 mengistilahkan pengawasan sebagai pengawasan program pengajaran dan pembelajaran atau supervisi yang harus diterapkan sebagai berikut:

- a) Pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan memfokuskan pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi para instruktur atau staf dan tidak semata-mata mencari kesalahan.
  - b) Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Para staf diberikan dorongan untuk memperbaiki dirinya sendiri, sedangkan pimpinan hanya membantu.
  - c) Pengawasan dalam bentuk saran yang efektif.
  - d) Pengawasan yang dilakukan secara periodik.
- 5) Pengembangan

Pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan

---

<sup>51</sup> M. Yusanto Ismail, *Pengantar Manajemen Syariah*, Cetakan II. (Jakarta: Khairul Bayan. 2003),5.

sesuatu dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan yang lebih kompleks. Berdasarkan pengertian tersebut maka, pengembangan dalam pengelolaan pendidikan dapat diartikan sebagai upaya memajukan program pendidikan ini ketingkat program yang lebih sempurna, lebih luas, dan lebih kompleks. Pengelolaan pendidikan berfungsi sebagai acuan bagi sekolah dalam mengukur, mengevaluasi dan merevisi kegiatan-kegiatan yang dianggap perlu. Selain itu pengelolaan pendidikan bertujuan sebagai upaya sekolah dalam mendukung dan menjabarkan wajib belajar 9 tahun.

#### d. Prinsip-Prinsip Mutu Pengelolaan Pendidikan

Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah input, proses, output, tenaga pendidikan, sarana prasarana dan biaya. Mutu pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan daya saing bangsa, sehingga untuk dapat bisa bertahan dalam percaturan global, maka pendidikan yang bermutu mutlak diperlukan.<sup>52</sup> Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan perlu memperhatikan prinsip-prinsip mutu pendidikan. Hal ini bertujuan agar lembaga pendidikan dapat mencapai peningkatan mutu secara optimal.

Menurut Jerome S. Arcaro, sebuah lembaga pendidikan dapat mencapai peningkatan mutu apabila lembaga tersebut memperhatikan empat belas prinsip-prinsip mutu yang diadopsi dari teori William Edward Deming. Empat belas perkara tersebut biasa dikenal dengan sebutan “Hakikat Mutu dalam Pendidikan”. Adapun uraian dari hakikat mutu dalam pendidikan, sebagai berikut:<sup>53</sup>

- 1) Menciptakan konsistensi tujuan. Menciptakan konsistensi tujuan untuk memperbaiki layanan dan siswa, dimaksudkan untuk menjadikan sekolah sebagai sekolah yang kompetitif dan berkelas dunia.

---

<sup>52</sup>Nur Efendi, *Membangun Sekolah Efektif dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan*, (Yogyakarta: Lentera Kreasindo, 2014), 237.

<sup>53</sup>Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. Yosol Iriantara, Cet. III, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), 85-89.

- 2) Mengadopsi filosofi mutu total. Pendidikan berada dalam lingkungan yang benar-benar kompetitif dan hal tersebut dipandang sebagai salah satu alasan mengapa Amerika kalah dalam keunggulan kompetitifnya. Sistem sekolah mesti menyambut baik tantangan untuk berkompetisi dalam sebuah perekonomian global. Setiap anggota sekolah mesti belajar keterampilan baru untuk mendukung revolusi mutu.
- 3) Mengurangi kebutuhan pengujian. Mengurangi kebutuhan pengujian dan inspeksi yang berbasis produksi massal dilakukan dengan membangun mutu dalam layanan pendidikan. Memberikan lingkungan belajar yang menghasilkan kinerja siswa yang bermutu.
- 4) Menilai bisnis sekolah dengan cara baru. Menilai bisnis sekolah dengan meminimalkan biaya total pendidikan.
- 5) Memperbaiki mutu dan produktifitas, serta mengurangi biaya. Hal tersebut dilakukan dengan cara melembagakan proses. Praktiknya adalah memperbaiki, mengidentifikasi mata rantai kostumer/pemasok, mengidentifikasi bidang perbaikan, mengimplementasikan perubahan, nilai dan ukuran hasil, mendokumentasikan, serta standarisasi proses.
- 6) Belajar sepanjang hayat. Mutu diawali dan diakhiri dengan latihan. Pelatihan memberikan perangkat yang dibutuhkan untuk memperbaiki proses kerja.
- 7) Kepemimpinan dalam pendidikan. Pemimpin mesti berupaya untuk mengintegrasikan mutu kedalam visi dan misi sekolah. Sedangkan manajemen sekolah mesti mengajarkan dan mempraktikkan prinsip-prinsip mutu.
- 8) Mengeliminasi rasa takut. Bekerja harus dilakukan dengan kesadaran, bukan dilakukan dengan pijakan rasa takut.
- 9) Mengeliminasi hambatan keberhasilan. Salah satu karakter mutu adalah sangat minimnya hambatan dalam pelaksanaan kegiatan. Jadi sekolah mesti mengembangkan strategi khusus untuk menghadapi hambatan tersebut.
- 10) Menciptakan budaya mutu. Prinsip yang baik dalam menerapkan mutu adalah menciptakan budaya mutu, agar setiap anggota tidak bergantung pada

anggota lain dan memiliki tanggungjawab di bidangnya.

- 11) Perbaikan proses. Perbaikan proses mesti dilakukan karena tidak akan pernah ada proses yang sempurna. Oleh karena itu, setiap proses mesti dievaluasi dan dicari solusi untuk menutupi kekurangan tersebut.
- 12) Membantu siswa berhasil. Menghilangkan rintangan yang merampok hak siswa, guru atau administrator untuk memiliki rasa bangga pada hasil karyanya. Tanggungjawab administrator mesti dirubah dari kuantitas menjadi kualitas.
- 13) Komitmen. Manajemen mesti memiliki komitmen terhadap budaya mutu. Manajemen juga mesti berkemauan untuk mendukung memperkenalkan cara baru dalam mengerjakan sesuatu ke dalam sistem pendidikan.
- 14) Tanggungjawab. Setiap orang yang ada di sekolah memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan transformasi mutu, untuk itu biarkan mereka menyelesaikan bidangnya.

Dengan memperhatikan empat belas prinsip-prinsip di atas akan membantu kepala sekolah untuk mengoptimalkan kebijakan yang telah dibuat pada tingkat manajemen sekolah menuju pelaksanaan tugas. Hal ini memberikan wewenang kepada kepala sekolah bersama personel sekolah untuk menentukan visi dan misi, menyusun perencanaan sekolah, membagi tugas kepada seluruh personel, memimpin penyelenggaraan program sekolah, melakukan pengawasan dan perbaikan sesuai keperluan.<sup>54</sup> Keterlibatan seluruh personel sekolah ke dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelaksanaan mutu pendidikan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip mutu pendidikan akan membantu sekolah dalam mencapai peningkatan mutu secara optimal.

#### e. Standar Pengelolaan Pendidikan

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

---

<sup>54</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

Kehadiran Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 yang saat ini telah direvisi melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

PP 19 Tahun 2005 ini merupakan salahsatu tuntutan dari UU No. 20 Tahun 2003 yang mengisyaratkan adanya standardisasi pendidikan di Indonesia. Ketentuan tersebut berdasarkan Pasal 35 ayat (4), Pasal 36 ayat (4), Pasal 37 ayat (3), Pasal 42 ayat (3), Pasal 43 ayat (2), Pasal 59 ayat (3), Pasal 60 ayat (4), dan Pasal 61 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Oleh karena itu, PP ini hadir untuk memenuhi Amanat UU tersebut.

- 2) Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

Permendiknas RI Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah ini merupakan penjelesaian dari PP No.19 Tahun 2005 mengenai standar pengelolaan. Permendiknas ini membahas standardisasi, pengelolaan pendidikan yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, Permendiknas ini merupakan penjabaran lebih rinci dari UU sistem pendidikan nasional. Secara garis besar, peraturan ini hanya memuat dua pasal. Selebihnya, penjelasan dari permendiknas ini ada pada bagian lampiran.

Dalam lampiran Permendiknas ini, ada enam poin penting yang harus diperhatikan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan menengah. Enam poin tersebut adalah:

1. Perencanaan Program
  - a. Visi Sekolah/Madrasah
  - b. Misi Sekolah/Madrasah
  - c. Tujuan Sekolah/Madrasah
  - d. Rencana Kerja Sekolah/Madrasah
2. Pelaksanaan Rencana Kerja
  - a. Pedoman Sekolah/Madrasah
  - b. Struktur Organisasi Sekolah/Madrasah

- c. Pelaksanaan Kegiatan Sekolah/Madrasah
  - d. Bidang Kesiswaan
  - e. Bidang Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran
  - f. Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan
  - g. Bidang Sarana dan Prasarana
  - h. Bidang Keuangan dan Pembiayaan
  - i. Budaya dan Lingkungan Sekolah/Madrasah
  - j. Peran Serta Masyarakat dan Kemitraan Sekolah/Madrasah
3. Pengawasan dan Evaluasi
    - a. Program Pengawasan
    - b. Evaluasi Diri
    - c. Evaluasi dan Pengembangan KTSP
    - d. Evaluasi Pdayagunaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
    - e. Akreditasi Sekolah/Madrasah
  4. Kepemimpinan Sekolah/Madrasah
  5. Sistem Informasi Manajemen
  6. Penilaian Khusus
- 3) Kandungan PP No.19 Tahun 2005 dan Permendiknas No.19 Tahun 2007

PP No.19 tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional Seperti yang sudah dijelaskan diatas, Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 mengatur tentang Standar Nasional Pendidikan yang ada di Indonesia. Delapan standar tersebut diatur secara garis besar dalam PP ini, namun penjelasannya dijabarkan oleh peraturan lain. Delapan standar pendidikan yang dimaksud adalah:

1. Standar isi

Standar Isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Secara lebih khusus, standar isi diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 22 tahun 2006	Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
2	Nomor 24 tahun 2006	Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 tahun 2006 tentang standar Isi untuk satuan pendidikan Dasar dan Menengah

2. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Secara lebih khusus, standar kompetensi lulusan diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 23 Tahun 2006	Standar Kompetensi Lulusan untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

3. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar Pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Secara lebih khusus, standar pendidik dan tenaga kependidikan diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 12 Tahun 2007	Standar pengawas Sekolah/Madrasah
2	Nomor 13 tahun 2007	Standar Kepala Sekolah/Madrasah
3	Nomor 16 Tahun 2007	Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
4	Nomor 24 Tahun 2008	Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah

5	Nomor 25 Tahun 2008	Standar Perpustakaan Sekolah/Madrasah	Tenaga
6	Nomor 26 Tahun 2008	Standar Laboratorium Sekolah/Madrasah	Tenaga
7	Nomor 27 Tahun 2008	Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor	

4. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar dalam mengelola pendidikan dalam satu lembaga pendidikan. Dalam standar ini, pendidikan dikelola oleh satuan pendidikan, pemerintah daerah, dan pemerintah. Dalam PP ini Dikdasmen menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Secara lebih khusus, standar pengelolaan diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 19 Tahun 2007	Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

5. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan Prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Secara lebih khusus, standar sarana dan prasarana diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 24 Tahun 2007	Standar Sarana dan Prasarana untuk SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA

6. Standar Proses

Standar Proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi.

Secara lebih khusus, standar proses diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 24 Tahun 2007	Standar Sarana dan Prasarana untuk SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA

7. Standar Pembiayaan

Standar Pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

Secara lebih khusus, standar pembiayaan diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 69 Tahun 2009	Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB)

8. Standar Penilaian Pendidikan

Standar Penilaian Pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Secara lebih khusus, standar penilaian pendidikan diatur dalam Permendiknas:

No	No Permen	Tentang
1	Nomor 20 Tahun 2007	Standar Penilaian Pendidikan

Dalam Permendiknas No.19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dinyatakan bahwa standar pengelolaan pendidikan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah adalah standar pengelolaan pendidikan untuk sekolah/madrasah yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Dalam Permendiknas No.19 Tahun 2007 ini terkandung beberapa poin penting, diantaranya:

a. Perencanaan Program

Perencanaan program dalam pengelolaan pendidikan meliputi: Pembuatan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Kerja.

b. Visi sekolah/madrasah

Visi merupakan gambaran tentang masa depan (future) yang realistis dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah pernyataan yang diucapkan atau ditulis hari ini, yang merupakan proses manajemen saat ini yang menjangkau masa yang akan datang.<sup>55</sup>

Hax dan Majluf dalam Akdon menyatakan bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk sekolah. Visi adalah imajinasi moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Imajinasi ke depan seperti itu akan selalu diwarnai oleh peluang dan tantangan yang diyakini akan terjadi di masa datang. Dalam menentukan visi tersebut, sekolah harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan.<sup>56</sup>

Visi sekolah menurut Permendiknas No. 19 Tahun 2007 harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang.
- 2) Mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.
- 3) Dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah/madrasah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional.

---

<sup>55</sup> Akdon, *Strategic Management for Educational Management*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 94

<sup>56</sup> Akdon, *Strategic Management...*, 95

- 4) Diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah dengan memperhatikan masukan komite sekolah/madrasah.
- 5) Disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.
- 6) Ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

c. Misi Sekolah /Madrasah

Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dimasa datang.<sup>57</sup>

Pernyataan misi mencerminkan tentang penjelasan produk atau pelayanan yang ditawarkan. Misi merupakan tindakan atau upaya untuk mewujudkan visi. Jadi misi merupakan penjabaran visi dalam bentuk rumusan tugas, kewajiban, dan rancangan tindakan yang dijadikan arahan untuk mewujudkan visi. Dengan kata lain, misi adalah bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yang dituangkan dalam visi dengan berbagai indikatornya.

Misi sekolah menurut Permendiknas No.19 tahun 2007 harus memenuhi kriteria:

- 1) Memberikan arah dalam mewujudkan visi sekolah/madrasah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Merupakan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Menjadi dasar program pokok sekolah/madrasah.
- 4) Menekankan pada kualitas layanan peserta didik dan mutu lulusan yang diharapkan oleh sekolah/madrasah.
- 5) Memuat pernyataan umum dan khusus yang berkaitan dengan program sekolah/madrasah.

---

<sup>57</sup>Akdon, *Strategic Management for Educational Management*, (Bandung:Alfabet, 2006), 97.

- 6) Memberikan keluwesan dan ruang gerak pengembangan kegiatan satuan-satuan unit sekolah/madrasah yang terlibat.
  - 7) Dirumuskan berdasarkan masukan dari segenap pihak yang berkepentingan termasuk komite sekolah/madrasah dan diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah.
  - 8) Disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.
  - 9) Ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.
- d. Tujuan Sekolah /Madrasah
- Tujuan menggambarkan arahan yang jelas bagi sekolah. Perumusan tujuan akan strategi/perlakuan, arah kebijakan dan program suatu sekolah. Oleh karena itu perumusan tujuan harus memberikan ukuran lebih spesifik dan akuntabel. Perumusan tujuan menurut Permendiknas No.19 Tahun 2007 harus memenuhi kriteria sebagai berikut:(1) menggambarkan tingkatkualitas yang perlu dicapai dalam jangka menengah (empat tahunan), (2) mengacu pada visi, misi, dan tujuan pendidikan nasional serta relevan dengan kebutuhan masyarakat, (3)mengacu pada standar kompetensi lulusan yang sudah ditetapkan oleh sekolah/madrasah dan Pemerintah, (4) mengakomodasi masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan termasuk komite sekolah/madrasah dan diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah dan (5) disosialisasikan kepada warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.
- e. Program/ Rencana Kerja Sekolah/ Madrasah
- Program merupakan implementasi dari visi, misi dan tujuan.Program yang dimaksudkan dalam makalah ini adalah program operasional. Program operasional didefinisikan sebagai

kumpulan kegiatan yang dihimpun dalam satu kelompok yang sama secara sendiri-sendiri atau bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasaran.<sup>58</sup> Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu, dilaksanakan oleh satu instansi pemerintah atau lebih ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat atau yang merupakan partisipasi aktif masyarakat guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Perumusan program kerja sekolah berdasarkan atas perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menciptakan pengelolaan pendidikan yang sesuai dengan perundang-undangan yang ada dan sesuai dengan peraturan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaiknya SDM yang berada dibidang tersebut merupakan administrator dan manajer pendidikan yang berkompeten. SDM tersebut telah menempuh pembelajaran dan pembekalan mengenai seluruh kegiatan pengelolaan pendidikan yang sesuai dengan keilmuan administrasi/manajemen pendidikan.

- 4) Hubungan Permendiknas No.19 tahun 2007 Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah dengan PP No.17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan

Seperti yang sudah dijelaskan dalam kandungan PP No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dalam Pasal 1 Ayat 10 dinyatakan bahwa Standar Pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Standar pengelolaan pendidikan secara lebih rinci dijelaskan oleh beberapa peraturan, salah satunya adalah PP No.17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan

---

<sup>58</sup>Akdon, *Strategic Management for Educational Management*, (Bandung:Alfabeta, 2006), 135

Penyelenggaraan Pendidikan. PP ini mengatur secara luas tentang pengelolaan pendidikan. Pengelolaan pendidikan sebagaimana Pasal 1 ayat 1 tertulis sebagai pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh Pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Sedangkan dalam Permendiknas No.19 Tahun 2007 hanya mengatur teknis pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah saja. Oleh karena itu, secara peraturan PP No.17 Tahun 2010 ini tidak menghapus peraturan sebelumnya, namun lebih mempertegas penyelenggaraan peraturan yang sudah dibentuk sebelumnya.

#### f. **Strategi Meningkatkan Mutu Pengelolaan Pendidikan**

Mutu pendidikan merupakan dasar yang penting dalam peningkatan sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. Sehingga muncul pendapat bahwa masa depan bangsa terdapat di dalam pendidikan yang berkualitas pada saat ini, pendidikan berkualitas akan terlihat keberadaannya jika ada sekolah yang berkualitas. Dari sebab itu, usaha dalam menaikkan kualitas pendidikan adalah program guna mewujudkan pendidikan berkualitas.<sup>59</sup>

Eka Prihatin juga berpendapat, mengenai pembangunan pendidikan tidak hanya memiliki fokus pada tersedianya faktor masukan pendidikan, melainkan wajib terfokus pada proses pendidikan. Masukan yang dianggap naik bukan jaminan meningkatnya mutu. Melainkan masukan dan proses juga perlu melihat keberagaman siswa, keadaan tempat tinggal dan faktor masyarakat (alumni).<sup>60</sup>

Terdapat dua cara dalam meningkatkan mutu pendidikan secara umum meliputi; peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi landasan terendah dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang tidak ketinggalan zaman

---

<sup>59</sup> E. Mulyasa, Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, cet. VI, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 160.

<sup>60</sup> Eka Prihatin, Manajemen Peserta Didik, (Bandung: Alfabeta, 2011), 156.

dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada skill hidup yang pada dasarnya dicakupi oleh pendidikan dengan dasar luas, riil dan mempunyai arti. Kaitannya dengan strategi yang ditempuh, peningkatan mutu pendidikan berkaitan erat dengan kesesuaian pendidikan dan evaluasi dengan landasan kondisi terbaru mutu pendidikan.<sup>61</sup>

Implementasi Total Quality Management atau yang lebih dikenal dengan TQM menjadi suatu cara khusus yang dibutuhkan oleh sekolah. TQM dapat dimaknai sebagai sistem manajemen yang memiliki fokus kepada customer dengan tujuan meningkatkan secara terus menerus kepuasan pelanggan sehingga biaya bukan menjadi masalah karena kepuasan konsumen telah didapatkan.<sup>62</sup>

TQM yaitu pendekatan yang digunakan dalam upaya memaksimalkan daya saing suatu kelompok menggunakan evaluasi secara berkelanjutan melalui hasil barang, jasa, sumber daya manusia dan lingkungan.<sup>63</sup>

Usaha yang dilakukan secara berkelanjutan membuat TQM menjadi pendekatan yang dapat diandalkan dalam pemenuhan kebutuhan, harapan customer, yaitu output dari sekolah tersebut berupa alumni dapat diterima di lingkungan manapun saat ini maupun saat yang akan datang.

TQM pada pendidikan melihat, mengenai sekolah sebagai industri jasa dan tidak melihat sebagai proses pembentukan produk. TQM tidak membahas mengenai masukan (siswa) dan keluaran (alumni), melainkan kebutuhan customer dan cara memuaskannya. Maka dari itu TQM melihat produk upaya pendidikan atau pelayanan di bidang jasa dalam hal ini seluruh yang terlibat di pengelolaan pendidikan baik itu kepala sekolah, sarpras, guru, tenaga kependidikan berupaya memberikn standar mutu kepada customer.<sup>64</sup> Tidak hanya itu, implementasi TQM pada

---

<sup>61</sup> Syaiful Sagala, Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah, (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

<sup>62</sup> E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 174.

<sup>63</sup> Agus Zaenul Fitri, Manajemen Mutu dan Organisasi Perguruan Tinggi, (Tulungagung: STAIN Tulungagung Press, 2013), 50.

<sup>64</sup> E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi, 177.

pendidikan mencakup customer, keikutsertaan seluruh karyawan, adanya evaluasi secara berkelanjutan dan integrasi pengelolaan mutu terhadap lembaga pendidikan.<sup>65</sup>

Pada sekolah, mutu dikatakan sebagai layanan bukan barang. Oleh karena itu, mutu diwajibkan ada pada setiap pemenuhan kebutuhan, cita-cita dan impian seluruh customer melalui fokus utama yang ada pada siswa.<sup>66</sup> Siswa yaitu customer utama yang wajib di prioritaskan kepuasannya. Siswa wajib memperoleh cara pembelajaran yang selaras dengan skillnya. Tidak hanya itu, sekolah wajib mengerjakan tahapan-tahapan evaluasi pada hasil pembelajaran, bagi siswa yang belum mendapatkan kepuasan. Menurut para pendidik hal tersebut merupakan hal yang sukar karena bisa jadi adanya perubahan tanpa diduga-duga sebelumnya, oleh karena itu wajib ditekankan mengenai tahapan-tahapan evaluasi dengan tujuan pemberian dorongan maupun pengalaman prktis untuk para siswa mengenai penggunaan TQM yang dapat beradaptasi pada segala situasi.<sup>67</sup>

Adanya TQM pada sekolah dianggap sebagai strategi dalam perbaikan mutu pendidikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas. Upaya mensukseskan cara tersebut pimpinan sekolah wajib faham mengenai perkembangan segala sumber daya yang ada. Pengelolaan masukan, proses dan keluaran juga dijadikan pertimbangan. Peran dari seluruh elemen pendidikan di sebuah lembaga pendidikan juga menjadi pertimbangan. Mutu dari sekolah tidak hanya dilihat dari output (lulusan) namun juga bagaimana sekolah dapat menyukupi semua yang dibutuhkan konsumen disamakan dengan standar kualitas yang ada, sekolah yang bermutu dapat dirasakan secara riil oleh seluruh customer pendidikan.

---

<sup>65</sup> Suryadi, Mnaajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsepdaan Aplikasi,(Bndung: PT. Srana PancaKarya Nusa, 2009),22.

<sup>66</sup>Sofan Amti, Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah: dalam Teori, Konsep dan Analisis, Ed. Umi Athelia Kurniati, (Jakarta: PT.Prestsi Pustakarya,2013),.18.

<sup>67</sup> Edwaard Sallis, Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan, ter. Ahmaad Ali Riyadi dan Farurrozi, cet. IV, (Yogyakarta: IRCisod, 2010),88-89.

## B. Penelitian Terdahulu

Kajian yang ada didalamnya merupakan berbagai hasil kajian atas penelitian yang telah ada sebelumnya dan relevan dengan penelitian yang sedang diteliti saat ini. Penelitian terdahulu tersebut meliputi:

1. Diah K. Wardhani, dkk jurnal dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesua-Bali)”, memperoleh hasil; (1) gaya kepemimpinan transformasional dimiliki oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan direktur akademik. (2) Pada jenjang supporting unit penerapan pimpinan transformasional tidak nampak atau samar. (3) Adanya perhatian lebih padaa setiap elemen yang terlibat dalam kegiatan sekolah. (4) Adanya keterikatan kuat dari seluruh bagian. (5) Supporting unit memiliki pemahaman yang rendah.<sup>68</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun perbedaannya yaitu pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kasus yang beragam sementara pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti menggunakan penelitian yang berfokus pada satu kasus.<sup>69</sup>

2. Siska cahya Pribadi, jurnal dengan judul “Implementasi Kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 4” memperoleh hasil: (1) Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional berupa manajemen mutmaainnah dan dalam prakteknya adanya dukungan bersama dan distribution of leadership. (2) Faktor penghambat kepemimpinan transformasional yaitu sukarnya mengubah pola pikir lama menjadi pola pikir baru ke arah yang lebih maju, namun dapat di kendalikan melalui pemberian motivasi. (3)

---

<sup>68</sup> Diah K. Wardani, dkk., “Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesua-Bali)”, Jurnal Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha, Prodi Administrasi Pendidikan, vol.4, 2013.

<sup>69</sup> Diah K. Wardhani, dkk, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus di Sekolah High Scope Indonesia-Bali),” Jurnal Program Pascarsarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Vol. 4, (2013), 1, URL: [www.ejournal.pasca.undiksha.ac.id](http://www.ejournal.pasca.undiksha.ac.id).

Adanya kerja keras seluruh warga sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di SD Muhammadiyah 4 Surabaya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sama-sama menggunakan metodologi penelitian lapangan dengan pendekatan metodologi penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti yaitu; pada penelitian ini terdapat faktor penghambat sukarnya mengubah pola pikir warga sekolah, sedangkan pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti pola pikir warga sekolah sudah maju namun faktor penghambatnya berupa biaya untuk pengelolaan mutu pendidikan mulai dari membeli fasilitas yang dibutuhkan hingga memberikan wadah atau ruang guna meningkatkan potensi siswa.<sup>70</sup>

3. Tukiman, dkk penelitian dengan judul “ Implementasi Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisius Sengkang Kabupaten Sleman memperoleh hasil yaitu: (1) Adanya perubahan yang diciptakan pimpinan sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional berupa peningkatan prestasi sekolah. (2) Kepala sekolah merupakan pimpinan yang dijadikan contoh dan diberikan kepercayaan oleh semua warga sekolah. (3) Kepala sekolah dapat memotivasi warga sekolah agar dapat bekerja secara optimal dengan saling mendukung satu sama lain dan menerapkan kedisiplinan pada diri sendiri dan seluruh elemen. (4) Memiliki kreatifitas dan inovatif sehingga dapat cekatan mengambil tindakan untuk peningkatan mutu sekolah. (5) Kepala sekolah dapat membangun rasa sadar akan tugas dan tanggung jawab pada diri setiap warga sekolah. (6) Kepala sekolah mendukung prestasi yang dimiliki seluruh warga sekolah dan memotivasi peningkatan prestasi yang dimiliki.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Siska Cahya Pribadi dan Emy Roesminingsih, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya,” *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, Januari (2014), 1, URL: [www.jurnalmahasiswa.unesa.ac.id](http://www.jurnalmahasiswa.unesa.ac.id).

<sup>71</sup> Tukiman, dkk, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisius Sengkang Kabupaten Sleman,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1 (2014), 1, URL: [www.journal.uny.ac.id](http://www.journal.uny.ac.id).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sama-sama menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya jika pada penelitian ini kepala sekolah mengambil tindakan dalam meningkatkan mutu secara sepihak, berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti di mana setiap keputusan dimusyawarahkan melalui rapat baru ditentukan kebijakan atas hasil rapat dalam rangka meningkatkan pengelolaan mutu pendidikan.

4. Achmad Junaidi, penelitian tesis dengan judul Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di SMA Negeri 2 Palangkaraya Kalimantan Tengah Tahun 2016, memberikan hasil; (1) Kepemimpinan transformasional menerapkan perilaku 4I yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration.(2) meningkatkan prestasi yang dipunyai oleh peserta didik dengan cara meningkatkan kuaalitas guru, dan melakukan pembinaan pada sisw yang memiliki potensi agar dapat meningkatkan prestasi yang dimilikinyaa. (3) Memperluas jaringan kerjasama antara kepala sekolah, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta wali siswa dalam melakukan pendampingan kepada siswa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang penelitian transformasional kepala sekolah dengan ciri meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan, meningkatkan prestasi siswa. Selain itu menggunakan metodologi penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian ini membahas tentang kerjasama antara warga sekolah dengan wali siswa dalam rangka peningkatan prestasi siswa, sementara pada penelitian yang sedang diteliti peneliti hanya fokus membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan tujuan peningkatan profesionalitas warga sekolah dengan cara memberikan ruang untuk pengembangan diri misalnya mengikuti seminar maupun mengizinkan guru untuk studi lanjut. Semata-mata untuk peningkatan pengelolaan mutu pendidikan.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Achmad Junaidi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah," (Tesis,IAIN Palangkaraya, 2015), i.

5. Ain Kurniawati, tesis dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di MIN Jejeran Bantul tahun 2016” memperoleh hasil penelitian yaitu; (1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah belum merata (2) Terdapat akibat dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada pelaksanaan pengelolaan peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat diketahui berdasarkan aspek-aspek yaitu adanya kepercayaan lebih yang diberikan oleh orang tua dari peserta didik, semakin menariknya metode pembelajaran, semakin meningkatnya profesionalitas pendidik diimbangi dengan semakin tingginya kesejahteraan, adanya rasa persaudaraan dan saling memiliki antara pendidik dan tenaga kependidikan.

Persamaan ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti sama-sama membahas gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sama-sama menggunakan metodologi penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya jika pada penelitian ini penerapan gaya kepemimpinan transformasional belum secara keseluruhan diterapkan namun pada penelitian yang diteliti oleh peneliti, kepala sekolah telah menerapkan secara menyeluruh.<sup>73</sup>

6. Muhammad Zainal Muttaqin penelitian tesis dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTs Muhammadiyah Surakarta tahun 2017”, memperoleh hasil yaitu; (1) Karakteristik yang dimiliki oleh kepala sekolah menunjukkan pada gaya kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. (2) Adanya ketidakoptimalan kepala sekolah dalam membuat kinerja pendidik dan tenaga kependidikan meningkat. (3) Gaya kepemimpinan transformasional perlu dikembangkan dengan cara memberikan ruang untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, merenovasi sarana prasarana yang perlu diperbaiki, memasukkan nilai khusus yang ada pada visi misi dan tujuan sekolah pada jiwa pendidik dan jiwa tenaga kependidikan.

---

<sup>73</sup> Ain Kurniawati, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di MI Negeri Jejeran Bantul,” (Tesis, UIN Sunan Kalijaga, 2016), ix.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya jika pada penelitian ini kinerja warga sekolah menurun karena kurang optimalnya kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya, sedangkan pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada warga sekolah sehingga kinerja warga sekolah menjadi optimal.<sup>74</sup>

7. Masruroh Tri Handayani dalam Tesis tahun 2017 yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Perwanida Kota Blitar dan Sekolah Dasar Alam Al Ghifari Kota Blitar)”. Penelitian ini memperoleh hasil; (1) karakter kharisma yang dimiliki pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk meningkatkan mutu pendidikan; (2) jika kepala sekolah bisa mengimplementasikan visi dan misi dengan baik, maka mutu pendidikan dapat terwujud; (3) mutu pendidikan dapat tercapai apabila kepala sekolah mampu memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan; (4) kemampuan kepala sekolah dalam mewujudkan pembangunan fisik dan non fisik dapat menciptakan perubahan dan perbaikan yang fundamental dalam rangka peningkatan mutu pendidikan; (5) kemampuan kepala sekolah memberikan perhatian individu kepada bawahan dapat menciptakan hubungan emosional yang baik dengan bawahan sehingga bisa dengan mudah menggerakkan mereka untuk bekerja meningkatkan mutu pendidikan.<sup>75</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan menggunakan metodologi penelitian lapangan dengan

---

<sup>74</sup>Muhammad Zainal Muttaqin, “Pengembangan Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di MTs Muhammadiyah Surakarta,”(Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), 1.

<sup>75</sup>Masruroh Tri Handayani, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Perwanida Kota Blitar dan Sekolah Dasar Alam Al Ghifari Kota Blitar),” (Tesis, IAIN Tulungagung, 2017), xii.

pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini kepala sekolah mampu dengan mudah menghadirkan fasilitas sarana prasarana yang memadai dan mendukung peningkatan pengelolaan mutu pendidikan sedangkan pada penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adanya biaya sebagai faktor penghambat dalam sarana prasarana sebagai penunjang peningkatan pengelolaan mutu pendidikan.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan visi pola pikir yang menampilkan problematika penelitian dan juga menampilkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijabarkan dengan sebuah penelitian.<sup>76</sup>

Model penelitian yang sedang diteliti saat ini mengangkat konsep dari M.Nur Nasution dalam teorinya menerangkan, sesungguhnya pemimpin transformasional (transformational leaders) di lingkungan sekolah menjadikan semua yang ada di dalam sekolah melalui perubahan lembaga ke arah visi sekolah mengenai suatu hal yang wajib dikerjakan oleh lembaga pendidikan dan cara agar lembaga pendidikan mencapai tujuan peningkatan kualitas atau mutu yang sudah ditetapkan. Pemimpin bergaya transformasional harus memiliki daya untuk mengimplementasikan visi serta arah peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan melahirkan putusan yang optimal mengenai peningkatan kualitas, sehingga customer baik dari dalam (warga sekolah), dari luar dapat terpenuhi kepuasannya begitu juga dengan pemberdayaan tenaga pendidik terpenuhi kepuasannya.<sup>77</sup>

Dari konsep di atas, peneliti mengambil informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut; kapasitas pimpinan lembaga pendidikan dalam menerapkan visi dan misi, memotivasi kepada anggota yang dipimpin, melahirkan daya cipta (krativitas), dan membuat ruang terhadap warga sekolah guna mengasah potensinya, jadi dalam gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP IT Assa'idiyyah Kudus mampu menambah nilai pengelolaan kualitas pendidikan. Guna menjabarkan penelitian di atas sehingga dijelaskan sebagai berikut;

---

<sup>76</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 43.

<sup>77</sup>M.NurNasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 201.

1. Kepala sekolah bergaya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri sebagai berikut:
    - a. Keahlian menerapkan visi dan misi
    - b. Keahlian memotivasi bawahannya
    - c. Keahlian meningkatkan kreativitas mampu mengembangkan ide kreatif.
    - d. Keahlian dalam memberikan masukan khusus.
  2. Mutu pendidikan yaitu hasil dari pelaksanaan tahapan-tahapan dalam rangka menghasilkan nilai melebihi norma yang sedang diberlakukan. Mutu pendidikan yang diartikan pada penelitian ini yaitu mutu manajemen pendidikan di SMP IT Assa'idiyyah Kudus.
  3. Sekolah yang memiliki mutu merupakan harapan yang paling besar oleh kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional terhadap mutu manajemen pendidikan.
  4. Ilmu pengetahuan dan teknologi yaitu dua bagian yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menaikkan kualitas pendidikan, sehingga mempunyai pengaruh pada sekolah yang bermutu.<sup>78</sup>
- Berikut ini merupakan skema pola pikir dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

---

<sup>78</sup>Diadopsi dari teori M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 201.

Gambar 2.1. Skema Kerangka Berfikir

