

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan Pendidikan

1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Seorang administrator pendidikan harus dibekali dengan pengetahuan dan teori - teori kepemimpinan untuk dapat diterapkan dalam praktek kerjanya. Pengetahuan tersebut untuk mereka yang menduduki posisi administrator madrasah maupun luar madrasah, atau mereka yang duduk sebagai administrator pendidikan di kantor. Bagaimanapun pemimpin pendidikan yang praktek tanpa teori akan " ngawur ". disamping itu pengalaman dibidang kepemimpinan sangat diperlukan bagi jabatan administrator pendidikan.

Pendidikan sendiri merupakan konsep yang kompleks dan dinamis. Komplek karena melibatkan berbagai komponen dan dinamis karena berkembang secara kontinyu. Pendidikan menunjuk pada aktivitas yang tidak memaksa. Ia bersifat mendidik, membimbing dan bersifat " among " seperti yang di ungkapkan oleh Ki Hajar Dewantoro.²⁰

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang - orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah lembaga sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam lembaga tersebut.

²⁰ Hendayat Soetopo, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* (Surabaya : Usaha Nasional t.t.) 270 - 271.

Menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang dan perhatian kepada mereka yang di pimpinnya. Kasih itu terwujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpin.

Istilah pemimpin dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama " pimpin " dan berikut ini dikemukakan beberapa pengertian pemimpin:

- a. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan - alasannya.
- b. Pemimpin adalah suatu lakon / peran dalam istimewa tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.
- c. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan / kecakapan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang - orang lain untuk bersama - sama melakukan aktivitas - aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- d. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan - kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama - sama melakukan aktivitas - aktivitas tertentu demi ppencapaian satu beberapa tujuan.²¹

²¹ Veithzal Rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta : Raja Wali, 2013) 1-2.

Dari pengertian kepemimpinan dan hakekat pendidikan tersebut, dirawat dan kawan - kawan memberikan definisi kepemimpinan pendidikan sebagai berikut :

Kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkordinator dan mengerakan orang lain yang ada hungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan - kegiatan yang dijalankan dapat lebih efsien dan efektif didalam pencapaian tujuan - tujuan pendidikan dan pengajaran²²

Panjangnya definisi tersebut menggambarkan betapa sulitnya mencapai kesepakatan definisi suatu istilah. Padahal uraian definisi tersebut diusahakan mencangkup semua pengertian yang tercakup didalamnya.

Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus di laksanakan dan di jalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinanya itu.

2. Indikator Kepemimpinan Kepala madrasah Efektif

Kepala madrasah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan dimadrasah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas madrasah; dan (3) bagaimana mengelola madrasah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolok ukur sebagai standart kelayakan apakah seorang dapat menjadi kepala madrasah yang efektif atau tidak.

Indikator kepala madrasah efektif secara umum dapat diamati dari hal pokok tersebut; pertama komitmen terhadap visi madrasah dalam menjalankan

²² Hendayat Soetopo, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* .,271

tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin madrasah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Ungkapan tersebut sejalan dengan temuan Heck, dkk. Bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan madrasah. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh terhadap kinerja madrasah secara keseluruhan.

Proses kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Dari berbagai gaya kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan cenderung situasional cenderung lebih fleksibel dalam kondisi operasional madrasah. Gaya kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala madrasah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi madrasah. Situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf, yang dapat dilihat dari dua dimensi, yakni dimensi kemampuan (kesadaran dan pemahaman) dan dimensi kemampuan (tanggung jawab, kepedulian, dan komitmen).

Selain pendekatan situasional, terdapat indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut.

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.

- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga madrasah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga kepala madrasah lainnya mengenai topic-topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional
- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan progam pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- j. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegakan disiplin peserta didik
- k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar madrasah.
- l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga madrasah
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga madrasah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran dimadrasah.

- n. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif.
- p. Menjamin kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- r. Memberikan ruang pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.²³

3. Tugas Pemimpin

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain
- b. Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggung jawabkan
- c. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas
- d. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual
- e. Manajer adalah seorang mediator
- f. Pemimpin adalah politisi dan diplomat
- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit, seorang pemimpin harus bisa memecahkan masalah.²⁴

4. Kriteria seorang pemimpin

Pemimpin yang dapat di katakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

- a. Pengaruh : seseorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang - orang yang mendukungnya yang turut membesarkannya nama sang pemimpin.

²³ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, 19-21

²⁴ Veithzal Rivai, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi.*, 17-18

- b. Kekuasaan : seseorang pemimpin umumnya di ikuti oleh orang lain karena memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaanya.
- c. Wewenang : wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang di berikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebagai keputusan dalam melaksanakan suatu hal / kebijakan
- d. Pengikut : seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.²⁵

5. Persyaratan pemimpin

Di dalam islam seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat :

- a. Siddiq artinya jujur
- b. Fathonah artinya cerdas
- c. Amanah artinya dapat di percaya
- d. Tabligh artinya senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib di sampaikan.²⁶

6. Fungsi dan Peran Kepala Madrasah

a. Kepala madrasah Sebagai Pemimpin

Secara umum, devinisi kepala madrasah adalah “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan atau perlu memaksa oarang lain agar

²⁵ Ibid, 21

²⁶ Ibid 22

menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan-tujuan tertentu”²⁷.

Menurut Koontz konsep tentang kepemimpinan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- 1) Mendorong tumbuhnya kemampuan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.²⁸

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membina komunikasi dua arah, dan mendelegasi tugas. E. Mulyasa mengemukakan bahwa “Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencukupi kepribadian, keahlian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”²⁹.

Kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan sekolah, siswa hubungan sekolah dengan masyarakat, dan orang tua siswa.

²⁷ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 83.

²⁸ Ibid., 104.

²⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*., 115

Tercapai tidaknya tujuan sekolah sepenuhnya bergantung pada kebijakan yang diterapkan kepala sekolah terhadap personel sekolah.³⁰

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan tugasnya, berkembang atau tidaknya lembaga pendidikan tersebut tergantung dari kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kepala madrasah sebagai Supervisor

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai madrasah. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlakukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya.³¹

Supervisi yang dilakukan dimaksudkan adalah usaha-usaha yang perlu dilaksanakan dalam membantu guru agar semakin mampu melaksanakan tugas administratifnya yang menunjang peningkatan daya dan hasil guna perwujudan proses belajar mengajar yang merupakan tugas guru.³²

Selanjutnya Suryo Subroto mengemukakan langkah-langkah yang perlu dikerjakan kepala madrasah dalam supervisor antara lain:

- 1) Membantu guru untuk dapat memilih metode yang tepat.

³⁰ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan untuk fakultas tarbiyah komponen MKDK* (Bandung : CV Pustaka, 1998) 119.

³¹ Ibid., 125

³² Hadari Nawawi, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), 197.

- 2) Membimbing dan mengarahkan guru dalam memilih bahan pelajaran yang lebih dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat.
- 3) Mengadakan kunjungan kelas secara teratur untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru.
- 4) Menyelenggarakan rapat rutin untuk membahas kurikulum pelaksanaan sekolah.
- 5). Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program-program sekolah.³³

Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus.³⁴ Kepala madrasah sebagai supervisor juga bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Tugas ini menyangkut bidang perbaikan dan pengembangan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kurikulum atau perbaikan pengajaran.³⁵

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai sekolahnya. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh guru dan

³³ Suryo Subroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 145.

³⁴ Hendyat Sutoepo, - Wasti Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi*, 55.

³⁵ Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), 84.

pegawainya.³⁶ Kepala madrasah hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya, sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat dipercaya.³⁷

c. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administratif sehingga mereka bersemangat dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi bisa diberikan dalam bentuk hadiah dan hukuman, baik fisik maupun non fisik. Namun, dalam memberikan motivasi ini harus dipertimbangkan rasa keadilan dan kelayaan. Dalam hal ini penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim yang kondusif.³⁸

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).³⁹

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalisme. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

³⁶ Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, 76.

³⁷ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1998), 76.

³⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 121.

³⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120.

- 1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahukan hasil dari setiap pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman diperlukan.
- 5) Usaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memeriksa rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa, sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.⁴⁰

d. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator, kepala madrasah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Ia bertanggung jawab atas seluruh kegiatan sekolah, mengatur proses belajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan dengan masyarakat.⁴¹ Kepala madrasah sebagai administrasi pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran

⁴⁰ Ibid., 121-122

⁴¹ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, 120.

di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.⁴²

Adapun tugas kepala madrasah sebagai administrator sebagai berikut:

1) Membuat perencanaan

Perencanaan yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah, diantaranya adalah menyusun program tahunan sekolah. Sesuai dengan ruang lingkup administrasi sekolah, maka rencana atau program tahunan hendaknya mencakup bidang-bidang sebagai berikut:

a) Program pengajaran

Program pengajaran yang harus dilakukan oleh kepala madrasah adalah penyediaan kebutuhan guru, pembagian tugas mengajar, pengadaan berbagai fasilitas, diantaranya penambahan laboratorium, lapangan olah raga, ekstrakurikuler.

b) Kesiswaan

Mencakup penerimaan siswa baru, pengadaan bimbingan dan penyulihan bagi siswa dengan bekerja sama dengan lembaga-lembaga bimbingan yang bersangkutan, pelaksanaan kebersihan dan keindahan sekolah, dan sebagainya.

c) Kepegawaian

⁴² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1998), 106.

Meliputi penerimaan guru baru, memberi tugas pada guru, mutasi dan pemindahan pegawai, mengatur kenaikan pangkat, meningkatkan kesejahteraan pegawai sekolah, dan sebagainya.

d) Keuangan

Meliputi pengadaan dana bagi keseluruhan administrasi pendidikan, diantaranya mengatur pembagian gaji bagi seluruh pegawai sekolah, mengajukan penambahan dana dari pihak pemerintah, yayasan, dan sebagainya.

e) Sarana dan prasarana

Mencakup penambahan sarana olah raga, kegiatan ekstrakurikuler, laboratorium, perbaikan gedung sekolah, pengecatan gedung sekolah, pembangunan sarana beribadah, dan sebagainya.⁴³

2) Menyusun Organisasi sekolah

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi yang dipimpinnya, dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenangnya kepada guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama.

Untuk menyusun organisasi sekolah yang baik perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Mempunyai tujuan yang jelas
- b) Para anggota menerima dan memahami tujuan tersebut
- c) Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan, kesatuan pikiran dan sebagainya

⁴³ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, 121.

- d) Adanya kesatuan perintah.
- e) Adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian. Atau bakat masing-masing.
- f) Struktur organisasi hendaknya disusun sesederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
- g) Pola organisasi hendaknya relatif permanen.
- h) Adanya jaminan keamanan dalam bekerja.
- i) Garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab serta hierarki tata kerjanya jelas tergambar di dalam struktur atau bahan organisasi.

3) Bertindak sebagai koordinator dan pengarah

Adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, seperti tergambar di dalam struktur organisasi sekolah, memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan dari pimpinan sekolah. Adanya koordinasi serta pengarahan yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar personel sekolah, dan atau kesimpang siuran dalam tindakan. Dengan kata lain, adanya pengoordinasian yang baik memungkinkan semua personel bekerja sama saling membantu ke arah satu tujuan yang telah ditetapkan.

4) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian

Tugas-tugas yang menyangkut pengelolaan kepegawaian ini sebagian besar dikerjakan oleh bagian tata usaha sekolah. Agar pekerjaan sekolah dilakukan dengan senang, bergairah, dan berhasil baik, maka dalam memberi atau membagi tugas pekerjaan personel, kepala sekolah hendaknya memperhatikan

kesesuaian antara beban dan jenis tugas sesuai dengan kondisi serta kemampuan pelaksanaannya. Yang lain termasuk kegiatan pengelolaan kepegawaian ialah masalah kesejahteraan personel. Yang dimaksud dengan kesejahteraan personel bukan sekedar kesejahteraan yang berupa materi, tetapi juga kesejahteraan yang bersifat rohani dan jasmani, yang dapat mendorong para personel sekolah bekerja lebih giat.⁴⁴

e. Kepala madrasah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari berbagai cara-cara dalam melakukan pekerjaannya antara lain:

1) Konstruktif

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing tenaga kependidikan.

2) Kreatif

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus mencari gagasan dan cara-cara baru dalam

⁴⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 106-111.

melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

3) Delegatif

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

4) Integratif

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan produktif.

5) Rasional dan Objektif

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.

6) Pragmatis

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki sekolah.

7) Keteladanan

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik

8) Adaptabel dan Fleksibel

Yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁵

7. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun kelompok. Perilaku instrumen kepala madrasah merupakan tugas-tugas para guru sebagai individu dan kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang tepat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan

⁴⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah.*, 118-119

efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam mengerjakan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.⁴⁶

8. Upaya Kepala Madrasah

Dalam rangka melaksanakan mutu pendidikan, kepala madrasah sebagai pemimpin harus bisa memiliki berbagai kegiatan di antaranya adalah :

a Pembinaan disiplin

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai pengembangan pola dan meningkatkan standart perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk penegak disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap wewenang, menambah kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menambahkan rasa hormat terhadap orang lain.⁴⁷

Didalam buku manajemen berbasis sekolah, Thailor and User (1982) mengemukakan strategi umum membina disiplin adalah :

- 1) Konsep diri, strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri setiap individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku.
- 2) Keterampilan berkomunikasi, pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan diri dalam dirinya
- 3) Koskuensi-koskuensi logis dan alami, perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya

⁴⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 17-18

⁴⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002), 118

- 4) Klarifikasi nilai, strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaan sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilai sendiri
 - 5) Latihan keefektifan pemimpin, metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode kekuasaan
 - 6) Terapi realitas pemimpin, pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.⁴⁸
- b Pembinaan Motivasi

Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi dalam psikisnya, misalnya motivasi.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu.⁴⁹

c Penengah

Dalam lingkungan madrasah sebagai satu organisasi, di dalamnya terdiri manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda, perangai keinginan pendidikan, latar belakang kehidupan sosial, sehingga tidak terhindarkan tumbuh pertentangan atau konflik satu dengan yang lain. Untuk itu kepala madrasah harus turun tangan sebagai peleraai atau penengah.⁵⁰

⁴⁸ Ibid., 118-119

⁴⁹ Ibid., 119-120

⁵⁰ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 98

d. Input Pendidik

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Namun adakalanya pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau wewenang sudah dipersiapkan⁵¹

e. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal paling penting dalam manajemen. Pengambilan keputusan harus dilakukan dengan hati-hati dan agar tepat implementasinya dan agar dapat berjalan dengan baik, di mana ini dialami oleh bapak kepala masdrasah AL-Manar, dalam beliau mengambil keputusan untuk dijadikan para waka dan staf.⁵²

f. Diklat (Pelatihan)

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis. Sebab dalam program pendidikan dan pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan perilaku individu dan kelompok.

⁵¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep*, 43

⁵² Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 183

Program pendidikan dan pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas.

Tujuan pendidikan dan pelatihan kepala madrasah adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan kepala madrasah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan madrasah.⁵³

g. memberikan celaan dan pujian

Celaan harus diberikan secara obyektif dan tidak berupasubjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga, dan lain-lain)

Celaan itu sebaiknya berupa teguran, dan dilakukan secara rahasia tidak secara terbuka dimuka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari, kekeliruan, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati.

Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar.

Bila celaan itu sebaliknya diberikan secara prive dan rahasia, maka pujian sayogyanya diberikan secara terbuka, terang-terangan dimuka umum.

⁵³ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 381-382

Namun yang dipuji itu harus benar-benar luar biasa sifatnya dan bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulkan cemooh dan sinisme.⁵⁴

h. memberi anugerah

Upaya selanjutnya dari seorang pemimpin adalah memberi anugerah. Anugerah dalam artian ganjaran/hadiah/pujian. Sebagai pucuk pimpinan dan pengawas ia harus aktif mengawasi segala kegiatan para anak buahnya atau para anggota, dalam organisasi yang dipimpinnya. Ia hendaknya senantiasa bersikap penuh perhatian atau penuh attensi terhadap anak buahnya. Ia harus dapat membesarkan hati para anggotanya yang rajin dan giat bekerja, menunjukkan prestasi yang baik serta memberikan sumbangan kepada organisasi.

Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan menganggap pekerjaannya sudah selesai sebelum ia mengucapkan terima kasih kepada anak buahnya. Ucapan terima kasih ini harus menjadi kebiasaan sehari-hari. Tindakan berterima kasih memang merupakan suatu kebutuhan bagi setiap manusia. Anak buah merasa bangga dan senang apabila hasil jerih payahnya diperhatikan atau dihargai oleh orang lain, lebih-lebih pemimpinnya sendiri.

Bagi seorang pemimpin tidak cukup apabila ia hanya member hadiah saja kepada anak buahnya yang berkerja dengan baik, akan tetapi sebaliknya, guna menjaga keseimbangan rasa keadilan mereka, ia harus mampu dan berani pula mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang tidak baik yang malas atau berbuat salah yang merugikan organisasi yang dipimpinnya, dengan jalan memberikan celaan, teguran atau hukuman yang semestinya.

⁵⁴ . Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2003), 54-55

Untuk keperluan itu di dalam administrasi organisasi diperlukan penyelenggaraan daftar kecakapan dan kekuasaan baik bagi semua pekerja dan pegawai, di mana di catat semua ganjaran, pujian dan hukuman yang diterima oleh mereka yang bersangkutan.⁵⁵

i. jujur dan bermoral

Pemimpin haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pengikutnya sehingga akan menjadi contoh yang baik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya. Selain itu perlu memiliki moralitas yang baik, berakhlak terpuji, teguh memegang amanah, dan tidak suka bermaksiat kepada Allah seperti korupsi, manipulasi, dusta, dan khianat.⁵⁶

j. nilai dan setandar kerja

Seorang pemimpin juga perlu menggambarkan harapan terhadap perilaku para anggota tim secara jelas. Harapan seorang pemimpin terhadap anggota timnya sangat terkait dengan nilai-nilainya.

Salah satu upaya kepemimpinan yang penting adalah memastikan nilai-nilai inti selaras dengan gambaran masa depannya. Pemimpin tidak hanya perlu menjadi teladan bagi nilai-nilai inti ini, mereka juga perlu bertanggung jawab terhadap anggota tim untuk berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip operasi. Selain itu pemimpin harus berusaha menerapkan nilai inti (sekitar lima sampai delapan).

⁵⁵ M. Karjadi, *Kepemimpinan (Leadership)* (Bogor : Politeia, 1995), 60-61

⁵⁶ Veitzhal Rivai Dan Arvian Arivin, *Islamic Leadership membangun super Leadership melalui kecerdasan Spritual* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 254-255

Pemimpin akan berhasil menyampaikan sistem operasi prinsip ketika semua orang di tim memahami dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai inti tim.⁵⁷

B. Tinjauan Tentang Mutu

1. Pengertian Tentang Mutu Pendidikan

Fenomena menarik dalam menyelenggaraan dunia pendidikan di madrasah saat ini yang harus segera memperoleh respon bagi semua jenis madrasah terutama yang terkait dengan penyiapan madrasah layanan siswa adalah tersedianya penjaminan mutu bagi madrasah.

Dalam analisis yang dilakukan oleh para pakar bidang mutu menunjukkan bahwa dalam hal pemilihan model penjaminan mutu madrasah itu terjadi disebabkan karenanya adanya perbedaan anggapan antara pengelola pendidikan di madrasah dalam menghasilkan kelulusan dan angkatan kerja yang dihasilkan, disamping pula diperlukan adanya harapan adanya pengakuan eksternal terhadap semua kelulusan yang di produksi madrasah. Selama ini pemunculan penjaminan mutu di madrasah sesungguhnya lebih banyak didorong oleh munculnya budaya mutu. Penggunaan jaminan mutu dalam bentuk apapun sesungguhnya dapat diterapkan asal dalam internal madrasah telah ada budaya mutu dan ada komitmen untuk terus menerus meningkatkan diri. Kualitas lebih dipandang sebagai pemberian pengalaman pada siswa agar menjadi perbedaan.

Pemanfaatan penjaminan mutu di lingkungan madrasah saat ini dipandang sebagai salah satu cara yang mampu mengurangi tingkat kesenjangan lulusan dengan tuntutan masyarakat maupun lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

⁵⁷ Ricard L. Hunges, Robert C Ginnet Dan Gordon J. Curphy, *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman* (Jakarta : Samba Humaika, 2012), 601-602

Mekanisme pelaksanaan dan penggunaan mutu akan mampu memenuhi harapan dan juga jalan keluar dari problema lulusan apabila dilaksanakan atas dasar pengertian dan tanggung jawab bersama untuk mengutamakan kualitas.

Sebenarnya dalam hal konteks madrasah, penjaminan mutu tidak selalu melihat output sebagai efek penerapan penjaminan mutu. Oleh karena itu, penerapan penjaminan mutu seharusnya juga melihat proses dalam pelaksanaan pembelajaran, peningkatan mutu kepala madrasah, guru maupun mengendalikan kualitas kurikulum. Penjaminan mutu dalam sekolah seharusnya mementingkan bagaimana proses pembelajaran terjamin, pengembangan guru mencapai standart dan kurikulum tersusun secara jelas orientasinya.⁵⁸

Dari paparan diatas maka saya akan menjelaskan Definisi mutu. Ada berapa pendapat yang merumuskan tentang definisi mutu, antara lain :

- a. Menurut juran, mutu adalah kecocokan menggunakan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- b Menurut crosby, mutu adalah sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.
- c Menurut deming mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.
- d. Menurut feigenbaum mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya.

Pendidikan yang berfokus pada mutu menurut konsep juran adalah bahwa dasar misi mutu sebuah madrasah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat. Masyarakat

⁵⁸ Eko Supriyanto, *pengembangan kurikulum pendidikan cerdas istimewa* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012), 237-239

dimaksud adalah secara luas sebagai pengguna lulusan, yaitu dunia usaha, lembaga pendidikan lanjut, pemerintah dan masyarakat luas, termasuk menciptakan usaha sendiri oleh lulusan.

Menurut Crosby mutu adalah sesuai yang diisyaratkan atau standarkan, yaitu sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, baik inputnya, prosesnya maupun outputnya. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang diselenggarakan madrasah dituntut untuk memiliki baku standar mutu pendidikan. Mutu dalam konsep Deming adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Dalam konsep Deming, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar). Sedangkan Fiegenbaum mengartikan mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya. Dalam pengertian ini, maka yang dikatakan madrasah bermutu adalah madrasah yang dapat memuaskan pelanggannya, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Menurut Carvin, sebagaimana dikutip oleh Nasution, adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia, tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan pelanggan pada suatu produk selalu berubah, sehingga kualitas produk tersebut, diperlukan perubahan atau peningkatan ketrampilan tenaga kerja, perubahan proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan organisasi agar produk dapat memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian mutu mengandung tiga unsur, yaitu 1. Kesesuaian dengan standart, 2. Kesesuaian dengan harapan, 3. Pemenuhan janji yang diberikan.⁵⁹

2. Hakikat Mutu Pendidikan

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karektiristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan (Depdiknas, 2001).

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumberdaya dan harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala madrasah, guru termasuk BP, kariyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya).

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi seesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan progam, proses belajar mengajar.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasi dan pemaduan input madrasah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya)

⁵⁹Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (t. Tp.: Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama, 2010), 36-38

dilakukan hamonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, maupun mendorong motivasi dan minat belajar dan mampu memberdayakan peserta didik

Output pendidikan adalah merupakan kinerja madrasah. Kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses/perilaku madrasah. Khusus yang berkaitan dengan mutu output madrasah, dapat dijelaskan bahwa output madrasah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi madrasah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam : (1) prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik; (2) prestasi non akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, ketrampilan kejuruan, dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya.⁶⁰

3. Komponen Mutu.

a. Kurikulum.

1). Pengertian Kurikulum

Istilah kurikulum berasal dari bahasa latin *currilum*, yang artinya *a running course* atau *race course, especially a chariot race course*. Kemudian, istilah itu digunakan untuk sejumlah *course* atau mata kuliah yang harus di tempuh untuk mencapai suatu gelar atau ijazah.

Istilah kurikulum kemudian berkembang yang di rumuskan dengan berbagai arti. Secara tradisional, kurikulum diartikan sebagai mata pelajaran yang

⁶⁰ . Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 157-158

diajarkan di madrasah. Pengertian kurikulum yang dianggap tradisional ini masih banyak di anut sampai sekarang.

Beberapa pakar pendidikan mendefinisikan kurikulum sebagai berikut.

- a) Saylor dan Alexander merumuskan kurikulum sebagai keseluruhan usaha yang di lakukan oleh lembaga pendidikan atau madrasah untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan .
- b) Smith mengartikan kurikulum sebagai seperangkat usaha dan upaya pendidikan yang bertujuan agar anak didik memiliki kemampuan hidup bermasyarakat.
- c) Harold Rugg mengartikan kurikulum sebagai progam madrasah yang di dalamnya terdapat semua anak didik dan pekerjaan guru mereka.
- d) Menurut Hilda Taba, kegiatan dan pengalaman anak d sekolah harus di rencanakan agar menjadi kurikulum⁶¹

2). Prinsip Kurikulum

Setiap kurikulum memiliki beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut :

- a) Bertautan dengan nilai pendidikan yang dianut
- b) Bersifat holistik, integral dan universal, artinya memiliki kesatuan dengan berbagai tujuan, yang berhubungan dengan aspek ekonomi, sosial kebudayaan, politik, dan ideologi suatu negara.
- c) Keseimbangan, artinya mengarahkan pendidikan anak didik ke arah pendidikan jasmanian rohaniah, duniawi dan ukhrawi, material dan speritual.

⁶¹Tatang S, *Ilmu Pendidikan* (Bandung : Pustaka Setia, 2012), 127- 128

- d) Marketable, yakni mudah dan laku dipasaran, sesuai kebutuhan masyarakat.
 - e) Pengembangan bakat dan minat yang sepadan dengan kebutuhan anak didik
 - f) Mudah diterapkan dalam kehidupan⁶²
- 3) Ciri - Ciri Kurikulum Berbasis Kompetensi
- a) Menekankan pada ketercapaian kompetensi siswa, baik secara individual maupun klasikal
 - b) Berorientasi pada hasil belajar dan beragaman
 - c) Penyampain dalam pembelajaran menggunakan pendekatan dan metode yang bervariasi
 - d) Sumber belajar bukan hanya guru, melainkan juga sumber belajar lainnya yang memenuhi unsur edukatif.
 - e) Penilaian menekankan pada proses dan hasil belajar dalam upaya penguasaan atau pencapaian suatu kompetensi.⁶³
- 4). Adapun Tujuan Kurikulum.
- a) Menyiapkan manusia yang saleh dan mampu memakmuran bumi serta meningkatkannya sesuai dengan aturan Allah SWT.
 - b) Perhatian terhadap individu sebagai suatu keseluruhan yang tersusun dari bagian - bagian yang terintegrasi.
 - c) Menyampaikan manusia pada martabat kesempurnaan yang disiapkan Allah untuknya.

⁶² Ibid., 129.

⁶³ Ibid., 137.

- d) Pendidikan yang ahli dalam menyiapkan generasi baru.
- e) Pendidikan kemampuan mengendalikan diri.
- f) Pendidikan teladan yang baik dan contoh yang utama
- g) Membimbing siswa untuk memilih jenis ilmu yang sesuai dengan potensi dan kesiapan.⁶⁴

b. Pendidik (Guru)

1) Pengertian Tentang Guru

Guru sebagai pendidik dimadrasah yang secara langsung maupun tidak langsung mendapat tugas dari orang tua atau masyarakat untuk melaksanakan pendidikan. Karena itu kedudukan guru sebagai pendidik di tuntutan untuk memenuhi persyaratan - persyaratan baik syarat pribadi maupun syarat jabatan.⁶⁵

Menurut Muhibbin Syah, dalam bukunya psikologi pendidikan dengan pendekatan guru, mendefinisikan guru bahwa "Kata guru dalam bahasa Arab disebut *muallim* dan dalam bahasa Inggris disebut *teacher* yang memiliki arti sederhana yaitu guru ialah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain."⁶⁶

Sedangkan guru dalam pengertian sederhana menurut Syaiful Bahri Djamarah adalah :

Orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau di mushalla, di rumah dan sebagainya.⁶⁷

⁶⁴ Ibid., 138

⁶⁵ Tim Dosen Ktp Fip Kip Malang, *Pengantar Pendidikan* (t.tp., t.p., t.t.), 37

⁶⁶ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Guru* (Jakarta: Remaja Rosda Karya,1997), 222.

⁶⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta,2002), 31.

Menurut Hery Noer Ali, guru juga bisa diartikan “orang yang menerima amanat orang tua untuk mendidik anak, yang meliputi guru madrasah atau sekolah, sejak dari TK sampai sekolah menengah, dosen di perguruan tinggi, kyai di pondok pesantren dan sebagainya.”⁶⁸

Menurut N. A. Ametembun, sebagaimana yang dikutip oleh Syaiful Bahri Djamarah, menyatakan bahwa guru adalah “semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah”.⁶⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian guru secara umum adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab serta pemegang amanat dalam membimbing dan membina anak didik baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.

2) Peran Dan Fungsi Pendidik

Menurut Cece Wijaya, sebagai pelaksana pendidikan, guru mempunyai fungsi dan peran sebagai berikut :

- a) Guru sebagai pendidik dan pengajar, yakni harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis dan bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan, menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.

⁶⁸Hery Noer Ali, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos, 1999), 93.

⁶⁹Djamarah, *Guru dan Anak Didik*, 32.

- b) Guru sebagai anggota masyarakat, yakni harus pandai bergaul dengan masyarakat.
- c) Guru sebagai pemimpin, yakni harus mampu memimpin.
- d) Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di sekolah.
- e) Guru sebagai pengelola proses belajar mengajar, yakni harus menguasai berbagai metode mengajar dan harus menguasai situasi belajar mengajar, baik di dalam kelas maupun di luar kelas.⁷⁰

3). Tugas Guru.

Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalisme diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai profesi⁷¹. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan ketrampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

Tugas guru dibidang kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua di madrasah. Sebagai orang tua kedua di madrasah guru harus tampil sebagai idola yang dapat menarik simpati siswa. Guru harus dapat memotivasi siswanya untuk

⁷⁰Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), 10.

⁷¹Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 91.

secara aktif melakukan kegiatan belajar dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, serta secara mandiri di rumah.

Tugas guru dibidang kemasyarakatan adalah mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral, sosial, maupun nilai keagamaan dan menjadikan anggota masyarakat sebagi insan pembangunan.

c. Siswa

1) Pengertian Tentang Siswa / Anak didik

Belajar lingkungan madrasah, peserta didik merupakan unsur inti kegiatan pendidikan. Karena itu, jika tidak ada peserta didik, tentunya tidak akan ada kegiatan pendidikan. Lebih-lebih di era persaingan antar lembaga pendidikan yang begitu ketat seperti sekarang, madrasa harus berjuang secara sungguh-sungguh untuk mendapatkan peserta didik. Tak sedikit lembaga pendidikan yang mati karena kehabisan peserta didik. Bahkan ada ketua yayasan pendidikan yang mengatakan bahwa mencari peserta didik jauh lebih sulit ketimbang mencari guru baru.

Anak didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu.⁷²

Anak didik adalah sasaran pendidikan. Pihak yang didik diarahkan, dipimpin dan diberi anjuran - anjuran norma - norma dan bermacam - macam ilmu pengetahuan dan ketrampilan atau dikatakan juga pihak yang

⁷² Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan* (Jojakarta : Ar - Ruzz Media, 2008), 177 .

dihumanisasikan. Anak adalah orang yang senantiasa mengalami perkembangan sejak terciptanya sampai meninggal. Adapun perkembangan itu sendiri adalah perubahan yang terus menerus yang menyangkut diri anak atau penyesuaian dengan lingkungannya. Pendidik dalam hal ini hendaklah selalu memberikan bimbingan secara teratur, memberikan perlindungan dan harus sabar serta tekun dan juga memberikan bimbingan sesuai dengan perkembangan yang sedang dialami oleh anak.⁷³

Dalam manajemen peserta didik di madrasah, dapat di ambil poin-poin penting sebagai berikut :

- a) Peserta didik mempunyai hak mendapat perlakuan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.
- b) Memperoleh pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya.
- c) Mengikuti program pendidikan yang bersangkutan atas dasar pendidikan berkelanjutan.
- d) Mendapat bantuan fasilitas belajar, beasiswa atau bantuan lain sesuai dengan persyaratan yang berlaku.
- e) Pindah sekolah yang sejajar atau yang tingkatnya lebih tinggi sesuai dengan persyaratan penerimaan siswa pada madrasah yang hendak di masuki
- f) Memperoleh penilaian hasil belajarnya
- g) Menyelesaikan program pendidikan lebih awal dari waktu yang ditentukan

⁷³ Hafi Anshari, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Surabaya : Usaha Nasional, 1988), 83

h) Mendapat pelayanan khusus apabila memandang kecacatan.⁷⁴

2) Kewajiban Peserta Didik

a) Untuk ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan kecuali siswa yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan undang - undang yang berlaku.

b) Mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.

c) Menghormati tenaga pendidikan.

d) Ikut memelihara sarana dan prasarana serta kebersihan dan ketertiban serta keamanan sekolah yang bersangkutan.⁷⁵

3) Kegiatan-Kegiatan Dalam Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik meliputi dua kegiatan yaitu :

a) Kegiatan luar kelas, meliputi penerimaan peserta didik, pencacatan peserta didik, pembagian seragam sekolah, penyediaan sarana olah raga dan seni, perpustakaan dan lain - lain

b) Kegiatan dalam kelas, meliputi pengelolaan kelas, interaksi belajar mengajar yang positif, menyediakan media pembelajaran dan lain - lain.⁷⁶

d. Sarana Prasarana.

1). Pengertian Sarana Dan Prasarana.

Sebagai lembaga pendidikan, madrasah memerlukan dukungan sarana prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan arial pendidikan yang sangat penting. Banyak madrasah memiliki sarana dan prasarana

⁷⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan.*, 178 - 179

⁷⁵ Ibid., 179

⁷⁶ Ibid., 179

pendidikan yang lengkap sehingga sangat menunjang proses pendidikan di madrasah. Baik guru maupun siswa, sangat terbantu dengan adanya fasilitas tersebut. Namun sayangnya, kondisi tersebut tidak berlangsung lama. Tingkat kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana tidak dapat dipertahankan secara terus-menerus. Sementara bantuan sarana dan prasarana pun tidak datang setiap saat. Oleh karena itu dibutuhkan upaya pengelolaan sarana dan prasarana secara baik agar kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana dapat dipertahankan dalam waktu yang relatif lebih lama.

Depdiknas, telah membedakan antara sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di madrasah. Berkaitan dengan ini, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.⁷⁷

2) Standardisasi Sarana Dan Prasarana Sekolah.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen pendidikan yang harus memenuhi standart nasional pendidikan. Dalam PP No. 19 tahun 2005 menyebut bahwa standart sarana dan prasarana adalah standart nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimum tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, dan berekreasi, serta sumber belajar lain, diperlukan

⁷⁷ Barnawi, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah* (jogjakarta : Ar - Ruzz Media 2012), 47

untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi, informasi dan komunikasi. Dalam pasal 42, secara tegas disebutkan bahwa :

- a) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- b) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidikan, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang / tempat lain diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.⁷⁸

4. Indikator Mutu Pendidikan

Setelah dipahami definisi kualitas, apa saja yang ada dalam indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolok ukur mutu pendidikan adalah sebagai berikut :

- a. Hasil akhir pendidikan
- b. Hasil langsung pendidikan, hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan.
- d. Proses Pendidikan
- e. Instumen input, yaitu alat berinteraksi dengan siswa

⁷⁸ Ibid., 85 - 86

f. Siswa dan lingkungan⁷⁹

5. Cara Peningkatan Mutu Pendidikan

Terdapat varian cara dalam peningkatan mutu pendidikan yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara keseluruhan kepada lembaga pendidikan sebagaimana otonomi daerah (desentralisasi pendidikan) yang terjadi saat ini. Kemudian juga pendidikan yang berbasiskan pada partisipasi komunitas (community based education) dimana terjadi interaksi yang positif antara madrasah dengan masyarakat, madrasah sebagai community learning center memberikan penghargaan terhadap warga agar termotivasi, meningkatkan profesionalitas, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai serta mensupport hal-hal yang berpengaruh terhadap meningkatnya mutu pendidikan.⁸⁰ Bila merujuk pada yang dapat ditempuh dalam manajemen peningkatan mutu pendidikan, antara lain:

- a. Peningkatan mutu harus dilakukan di sekolah.
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
- d. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekoalah dapat memberikan kepuasan terhadap siswa, orang tua, dan masyarakat.⁸¹

⁷⁹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 335-356

⁸⁰ Hendyat Soetopo, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Malang: UM, 2007), 127.

⁸¹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*., 349-350.