

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan menurut Charles Hoy dalam bukunya *Improving Quality in Education*, merumuskan mutu pendidikan adalah evaluasi dari proses mendidik yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat siswa dalam suatu proses, dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien yang membiayai proses atau output dari proses pendidikan.¹

Suatu pendidikan yang dikatakan bermutu menurut Edward Sallis, menyatakan bahwa mutu merupakan sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan para pelangganya.²

Mutu pendidikan menurut Beeby yang dikutip Susanto, menyebutkan bahwa mutu pendidikan dari tiga perspektif yaitu: pertama perspektif ekonomi, pendidikan itu bermutu jika memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Kedua

¹ Hoy, *Improving Quality in Education*.

² Ahmad & Fahrurozi Edward Sallis. Alih Bahasa Ali Riyadi, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Irchisod (Yogyakarta, 2006).

perspektif sosiologi, pendidikan bermutu jika pendidikan itu dapat memberi manfaat bagi masyarakat. Ketiga perspektif pendidikan sendiri adalah dilihat dari aspek proses belajar mengajar dan aspek kemampuan lulusan memecahkan masalah dan berpikir kritis.³

Mutu pendidikan menurut Suryadi dan Tilaar adalah kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif dan efisien.⁴

a. Karakteristik mutu pendidikan

Mutu pendidikan memiliki beberapa karakteristik yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel yaitu:

1. Input pendidikan

Nilai yang dapat ditemukan dalam diri setiap siswa belajar sekolah.

2. Proses pendidikan

Nilai yang harus diperhatikan dalam belajar, dalam rangka mencapai dan mempertahankan kondisi keunggulan.

³ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah, Teori Dan Praktik Di Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016).

⁴ Barnawi & M.Arifin, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, ed. Barnawi & M.Arifin, *Ar-Ruzz Media*, Cetakan 1 (Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Redaksi, 2019).

3. Output pendidikan

Nilai yang dijunjung tinggi oleh mereka yang berkepentingan terhadap pendidikan sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang memiliki kualitas unggul ditandai dari bukti tingginya kepuasan terhadap hasil pengajaran, pelaksanaan kurikulum mencapai target, terpenuhinya pengembangan spiritual, moral, sosial dan pengembangan budaya. Dari sini para guru memiliki pengharapan yang tinggi terhadap prestasi pelajar sehingga dapat mendorong pencapaian proses pengajaran efektif disetiap pendidikan yang unggul.

b. Dimensi mutu pendidikan

Pendidikan yang bermutu menurut pemikiran Hoy dan Miskel terjadi ketika proses pembelajaran berjalan dengan efektif, dan harus bisa menciptakan suatu sistem yang efektif sehingga akan mencapai tujuan yang diharapkan. Dimensi mutu dalam pendidikan sebagai suatu proses, bisa dilihat dari 3 aspek, yaitu:

1. Input pendidikan

Pengertian input dalam bahasa berarti masukan, input juga bermakna masuk kedalam. Pengertian input dalam pendidikan berarti segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan, sesuatu itu bisa berupa sumber daya dan perangkat lunak,

serta harapan-harapan dan masukan-masukan sebagai pemandu berjalannya sebuah proses. Maka dari itu input disini termasuk kepala sekolah, guru, staf, siswa perlengkapan, peralatan, uang dan sebagainya.

Manajemen Input dalam sebuah lembaga pendidikan pada dasarnya mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya adalah input kurikulum, input sarana prasarana, input anak didik dan lain sebagainya.⁵ Maka dari itu input dalam suatu lembaga pendidikan mempunyai makna yang luas meliputi hal yang bersifat material dan immaterial, input juga bisa berarti peserta didik yang baru masuk kedalam lembaga pendidikan tersebut, bisa juga perlengkapan-perengkapan yang baru diadakan didalam lembaga tersebut, bisa juga tenaga pendidik yang baru masuk didalam lembaga tersebut.

2. Proses pendidikan

Pengertian proses dalam KBBI adalah runtunan perubahan (peristiwa), bisa juga bermakna rangkaian tindakan, pengelolaan atau pengolahan, proses pendidikan adalah berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses dalam lembaga pendidikan berarti segala bentuk program kerja yang dilakukan selama berjalannya pendidikan pada suatu lembaga pendidikan tersebut untuk merubah suatu nilai yang ada pada input menjadi lebih bernilai atau bermutu

⁵ Thorik Aziz, "Manajemen Input, Proses, Dan Output Paud Berbasis Alam(Studi Analisis Di Tk Jogja Green School Yogyakarta)," *Program Studi PGRA* 4, no. 2 (2018): hal. 152.

dan berkualitas, proses yang dilaksanakan dalam suatu lembaga haruslah bersifat mendidik untuk meningkatkan mutu dan kualitas peserta didik, proses itu senantiasa didasari dengan visi dan misi dari lembaga pendidikan.

Hal yang berkaitan erat dengan proses pendidikan adalah input, contohnya seorang guru yang profesional, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran tidak terlepas dari profesionalisme dan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru yang profesional dan memenuhi kompetensi yang ditentukan, maka dia akan mampu mengelola pembelajaran dengan efektif dan efisien.

Proses yang ada di lembaga pendidikan bisa berupa pengelolaan kegiatan, pengambilan keputusan, pengelolaan lembaga, proses belajar mengajar, kegiatan-kegiatan ekstra, kegiatan monitoring, penilaian dan evaluasi. Hasil dari proses ini disebut output, yang menjadi sebuah pencapaian dari proses oleh input.⁶

3. Output pendidikan

Pengertian output, dari segi bahasa adalah, hasil atau produk, jika kita tarik kedalam pengertian output pendidikan, berarti suatu hasil yang di keluarkan oleh lembaga pendidikan, hasil ini bisa berupa, suatu kebijakan,

⁶ Luthfi Zulkarmain, "Analisis Mutu (Input Proses Output) Pendidikan Di Lembaga Pendidikan MTs As salam Kota Mataram Nusa Tenggara Barat," *Manazhim* 3, no. 1 (2021): 17–31, <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.946>.

lulusan, dan pengeluaran. Lembaga pendidikan meningkatkan mutu dan kualitas peserta didik untuk menghasilkan suatu output yang mampu berdaya saing di dunia luar, lembaga pendidikan yang baik, selalu memperhatikan peserta didiknya dari semenjak masuk menjadi siswa pada sekolah itu sampai dengan lulus dari sekolah tersebut.

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah atau prestasi yang dihasilkan oleh sekolah tersebut, output dari suatu lembaga pendidikan dapat dilihat atau diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya dan inovasinya, maka bisa dikatakan output dari suatu lembaga pendidikan itu berkualitas atau bermutu ketika pencapaian-pencapaian dari sekolah itu bernilai tinggi, entah itu pencapaian dari prestasi belajar siswa, pencapaian guru-gurunya, dan pencapaian siswa dalam kegiatan-kegiatan ekstra.⁷

c. Faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan

Menurut Charles Hoy dkk, merumuskan bahwa mutu pendidikan suatu evaluasi atas proses yang didapat kebutuhan untuk mengembangkan dan membina bakat peserta didik, proses pendidikan itu sendiri, dan bersamaan dengan itu memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh yang

⁷ Aziz, "Manajemen Input, Proses, Dan Output Paud Berbasis Alam(Studi Analisis Di Tk Jogja Green School Yogyakarta),"

bertanggungjawab membiayai dan menerima lulusan pendidikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan adalah⁸:

1) Input pendidikan

Input pendidikan didalamnya terdapat fasilitas sekolah dan juga bahan input belajar. Fasilitas sekolah dan bahan ajar memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Fasilitas sekolah kemungkinan siswa untuk lebih berkeaktifitas dalam belajar dan memudahkan guru dalam mengajar. Sementara bahan ajar membantu siswa memahami materi dalam pembelajaran secara mendalam dan memudahkan guru dalam pengajaran

2) Proses pendidikan

Proses pendidikan didalamnya terdapat pengelolaan pembelajaran dan kurikulum. Pengelolaan pembelajaran ini merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan kurikulum membantu siswa dan memahami materi dalam pembelajaran secara mendalam.

3) Output pendidikan

Output pendidikan salah satunya terdapat hasil pengajaran guru terhadap siswa yang dapat melibatkan

⁸ Colin Bayne-Jardin dan Margaret Wood Charles Hoy, *Improving Quality in Education* (London : Falmer Press, 2000).

interaksi antara guru dan siswa. Hasil pengajaran guru dioutput pendidikan ini memungkinkan siswa untuk lebih aktif dan kreatif dalam belajar, serta memungkinkan guru untuk lebih efektif dalam mengajar yang dapat membantu memantau kemajuan siswa dalam belajar.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan suatu pendidikan yang dapat dikatakan kualitas yang baik apabila proses belajar mengajar berjalan lancar dengan hasil yang memuaskan. Berikut indikator mutu pendidikan yaitu:

1. Input pendidikan, meliputi fasilitas sekolah dan input bahan ajar.
2. Proses pendidikan, meliputi pengelolaan pembelajaran dan kurikulum
3. Output pendidikan, meliputi hasil pengajaran guru terhadap siswa.

2. Kepemimpinan Kharismatik

a. Pengertian Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik menurut Conger dan Kanungo mendefinisikan kepemimpinan kharismatik sebagai atribusi berdasarkan persepsi pengikut dari perilaku pemimpin mereka.⁹ Conger dan Kanungo menyarankan sebuah teori

⁹ Muhammad Johan et al., "Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Karyawan UMKM: Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacit Knowledge Sharing," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5, no. 1 (2021): 598–613, <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1303>.

tentang kepemimpinan kharismatik yang didasarkan atas asumsi bahwa karisma adalah sebuah fenomena atribusi. Disisi lain menyatakan bahwa atribusi karisma oleh para pengikut tergantung kepada beberapa aspek perilaku pemimpin. Perilaku tersebut tidak diasumsikan ada pada semua pemimpin kharismatik dengan tingkat tertentu kepada situasi kepemimpinan. Kepemimpinan kharismatik sebagai atribusi bagaimana mengatribusikan pimpinan sebagai panutan, kemudian atribusi yang positif dari anggota akan membangun kekuatan kolektif anggota sekaligus mampu membangun komitmen organisasi yang kuat sehingga tidak ada perbedaan antara visi organisasi dengan visi pribadi.

Max Weber, seorang sosiologi adalah ilmuwan pertama yang membahas kepemimpinan kharismatik. Lebih dari seabad yang lalu ia mendefinisikan kharisma yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti anugerah sebagai suatu sifat tertentu dari seseorang yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan biasanya dipandang sebagai kemampuan supranatural, atau paling tidak daya-daya istimewa.¹⁰ Kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki oleh seseorang sebagai pribadi. Pengertian ini bersifat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi pada diri seseorang harus

¹⁰ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*. Ter. Talcott Parson, New York:, 1966.

menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimilikinya adalah anugerah tuhan.

Teori Max weber menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Tipe pemimpin yang memiliki kharismatik sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam suatu lembaga pendidikan kepemimpinan kharismatik diharapkan dapat memberikan arah kepada semua anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kualitas pengolaan pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kharismatik menurut Ivancevich dkk, mengatakan bahwa kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang mewujudkan atmosfir motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri anggotanya.¹¹

¹¹ Elis Sutianah, Widodo Sunaryo, and Adie E. Yusuf, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 654–62, <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>.

Robert House mengusulkan sebuah teori untuk menjelaskan bagaimana para pemimpin kharismatik berperilaku, ciri dan keterampilan mereka, dan kondisi di mana mereka paling mungkin muncul.¹² Peneliti pertama yang membahas kepemimpinan kharismatik dalam kaitannya dengan perilaku organisasi adalah Robert House menurut teori kepemimpinan kharismatik House, para pengikut memandang sebagai sikap heroik atau kepemimpinan yang luar biasa saat mengamati perilaku tertentu.

b. Karakteristik kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharisma merupakan suatu atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut yang menjadikan seorang pemimpin sebagai pengasuh, pelindung dalam sebuah masyarakat yang dapat mengayomi pengikutnya.¹³

Dalam pandangan Conger dalam bukunya *Kompri*, seorang pemimpin kharismatik mempunyai ciri sebagai berikut:

1. Peduli terhadap konteks lingkungannya.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma pasti menyadari bahwasanya segala sesuatu kelebihan yang ada didalam karakter seorang pemimpin merupakan sebuah

¹² Nathaniel E Helwig, Sungjin Hong, and Elizabeth T Hsiao-wecksler, "Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru," no. 2 (n.d.): 108–19, www.fe.unisma.ac.id.

¹³ Ferri Wicaksono, "Kiai Kharismatik Dan Hegemoninya (Telaah Fenomena Habib Syech Bin Abdul Qadir Assegaf).," *Jurnal Pemerintahan Dan Politik Global* 3, no. 3 (2018): 125.

anugerah dari yang maha kuasa, maka senantiasa menggunakan kewibawaannya untuk mengajak orang yang dipimpinnya mencapai visi dan misi.

2. Mempunyai strategi visi misi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan sesuai perkembangan zaman.

Seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kharismatik akan lebih memperhatikan pada tujuan ideologis yang menyangkut tujuan bersama, atas dasar visi misi yang hendak dicapai dan telah direncanakan.

3. Mempunyai keterampilan yang baik dalam berkomunikasi dan memiliki tingkat percaya diri yang tinggi.

Seorang pemimpin dapat menggerakkan pengikutnya biasanya mempunyai keterampilan berkomunikasi dengan baik. Pemimpin yang mempunyai keterampilan berkomunikasi dapat lebih mudah untuk mengkoordinir pengikutnya dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan yang efektif.

4. Peduli terhadap pengikutnya.

Pemimpin perlu adanya kepekaan terhadap kebutuhan-kebutuhan pengikutnya. Conger dan Kanungo mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai rasa peka terhadap sesuatu yang dibutuhkan oleh pengikutnya dan juga terhadap lingkungannya agar dapat mengidentifikasi sebuah gagasan yang akan diambil oleh seorang pemimpin guna

untuk membuat visi misi yang inovatif, relevan, tepat waktu dan menarik yang dapat berguna untuk pengikutnya.¹⁴

c. Dimensi kepemimpinan kharismatik

Conger dan Kanungo memaparkan dimensi utama pemimpin kharismatik yaitu:¹⁵

1. Kepercayaan diri, yaitu pemimpin tersebut benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kemampuan kuat untuk mengungkapkan visi dengan jelas. Pemimpin mampu memperjelas dan menyatukan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami oleh orang lain.
3. Keyakinan kuat mengenai visi itu. Pemimpin kharismatik sebagai komitmen kuat, dan bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, dan melibatkan diri dalam mencapai visi itu.
4. Kepekaan lingkungan, yaitu pemimpin mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.
5. Keteladanan menjadi dasar bagi ketertarikan para pengikut dalam suatu kepemimpinan adalah persepsi mengenai pemimpinnya yang dipandang luar biasa dihargai sebagai seseorang yang dapat memberikan teladan bagi pengikutnya.

¹⁴ R. N. Conger, J. A. & Kanungo, "The Empowerment Process: Integrating,"

¹⁵ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, 1996.

Maka berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan kepemimpinan kharismatik merupakan Kepemimpinan kharismatik sebagai atribusi bagaimana mengatribusikan pimpinan sebagai panutan, teori atribusi ini ikut menjelaskan kepemimpinan kharismatik memiliki kemampuan yang luar biasa. Berikut indikator kepemimpinan kharismatik yaitu:

1. Kepercayaan diri
2. Kemampuan mengungkapkan visi
3. Keyakinan
4. Kepekaan lingkungan
5. Keteladanan

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Kadarwati menyatakan budaya organisasi merupakan sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi tersebut dengan lainnya. Menurutnya budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menghadapi masalah-masalah eksternal dan penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota dalam organisasi tersebut harus memahami

nilai-nilai yang ada dan bagaimana cara mereka harus bertindak dan bertingkah.¹⁶

Budaya organisasi menurut Prof. DR. Edy Sutrisno budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi.¹⁷

Budaya organisasi menurut Luthans dalam Laksmi yang dikutip oleh Ahmad Rivai menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.¹⁸

Budaya organisasi menurut Sutrisno adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota

¹⁶ K Kadarwati, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Pembelajaran, Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Di PT Indolife Pensiortama," *Jurnal Mitra Manajemen*, 2020, 1–28, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/390%0Ahttps://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/download/390/360>.

¹⁷ Sudarsono, "Budaya Organisasi," *Ilmu Pendidikan Dan Ekonomionomi* 4 (2019): H. 2-3, <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.

¹⁸ Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1, no. 1 (2022): 85–95, <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.

suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.¹⁹

Peter Senge dikenal sebagai salah satu tokoh dalam teori manajemen dan organisasi. Kontribusinya yang terkenal adalah dalam konsep “The Learning Organization” atau organisasi pembelajar. Dalam konsep ini, Peter Senge menggaris bawahi pentingnya budaya organisasi yang mendukung pembelajaran terus-menerus sebagai kunci kesuksesan jangka panjang. Peter Senge memiliki kesamaan visi dalam budaya organisasi sangatlah penting, dengan memiliki kesamaan visi anggota organisasi siap berkontribusi untuk pencapaian tujuan bersama.²⁰

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat 10 karakteristik budaya organisasi menurut Robbins yaitu:

1. Inisiatif individual

Sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

¹⁹ Supardi and Aulia Anshari.

²⁰ Mey Luvita and Ahmad Toni, “Transformasi Budaya Organisasi Pada Era Disrupsi Teknologi Di Pt. Strategic Partner Solution,” *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 21, no. 2 (2022): 150–63, <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>.

2. Pengarahan

Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

3. Integrasi

Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

4. Dukungan dari manajemen

Sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

5. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

6. Kontrol

Adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan

dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

7. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

8. Toleransi terhadap resiko

Sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

c. Dimensi budaya organisasi

Robbins dalam Manery et al, memaparkan dimensi utama budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambil resiko

Sejauh mana dorongan seorang pemimpin untuk melakukan inovasi serta dorongan dalam menghadapi sebuah tantangan

2. Memperhatikan detail

Sejauh mana seorang pemimpin memperhatikan anggotanya dalam pekerjaannya

3. Orientasi pada hasil

Sejauh mana seorang pemimpin mendorong anggotanya dalam melakukan pekerjaannya agar lebih berkualitas

4. Orientasi pada orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi

5. Orientasi pada tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim

6. Keagresifan

Sejauh mana orang memiliki keagresifan dan kompetitif

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Maka berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan keseluruhan norma, nilai, filosofi dan harapan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk keteraturan perilaku yang mempengaruhi sikap dan pola kerja antara sesama

anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berikut indikator budaya organisasi yaitu:

1. Orientasi dan pengambil resiko
2. Memperhatikan detail
3. Orientasi pada hasil
4. Orientasi pada orang
5. Orientasi pada tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada masalah dan kajian teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut: Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kharismatik (X_1), budaya organisasi (X_2) sedangkan variabel terikat adalah mutu pendidikan (Y).

1. Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap mutu pendidikan

Kepemimpinan kharismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan kharismatik mengedepankan kewibawaan tinggi seorang pemimpin kepada bawahannya. Kharisma merupakan suatu atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut yang menjadikan seorang

pemimpin sebagai pengasuh, pelindung, dalam sebuah masyarakat yang dapat mengayomi pengikutnya.²¹

Sejalan dengan pembahasan diatas bahwa kepemimpinan kharismatik juga memiliki kemampuan dalam menginspirasi dan memotivasi organisasinya dengan visi yang kuat sehingga dapat membangkitkan semangat dalam menggerakkan seluruh komunitas pendidikan untuk bekerja menuju tujuan yang sama dan meningkatkan komitmen terhadap mutu pendidikan. Menurut Conger dan Kanungo kepemimpinan kharismatik merupakan atribusi berdasarkan persepsi anggota terhadap perilaku pemimpin mereka, perilaku yang diamati dari pemimpin ditafsirkan oleh pengikut sebagai ungkapan kharisma dalam arti perilaku pemimpin mencerminkan partisipasi individu, masyarakat dan berorientasi pada tugas.

Teori oleh Conger dan Kanungo menyebutkan terdapat lima indikator yang menekankan pada karakteristik kepemimpinan kharismatik yaitu keercayaan diri, kemampuan mengungkapkan visi, keyakinan, kepekaan lingkungan, keteladanan. Kelima karakteristik ini maka seorang pemimpin harus mampu menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya dengan karakteristik tersebut, sebab kepemimpinan yang berhasil mampu mengelola lembaga yang dipimpin sehubungan dengan hal ini pemimpin merupakan kunci sukses untuk menciptakan pendidikan yang

²¹ Wicaksono, "Kiai Kharismatik Dan Hegemoninya (Telaah Fenomena Habib Syech Bin Abdul Qadir Assegaf)."

bermutu. Oleh karena itu kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan

Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki oleh anggota sebuah organisasi. Budaya organisasi sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan karena memengaruhi bagaimana lembaga pendidikan beroperasi, anggota komunitas berinteraksi, serta bagaimana keputusan dibuat dan dilaksanakan.

Sejalan dengan pembahasan tersebut bahwa budaya organisasi menurut Robbins merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Teori oleh Robbins menyebutkan terdapat tujuh indikator yang menekankan pada karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambil resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Dari ketujuh indikator tersebut budaya organisasi sangat penting

karena perkumpulan kerja dengan tujuan sama, visi misi yang nantiya sangat berguna untuk menunjang mutu pendidikan melalui sumber daya yang dipimpin.

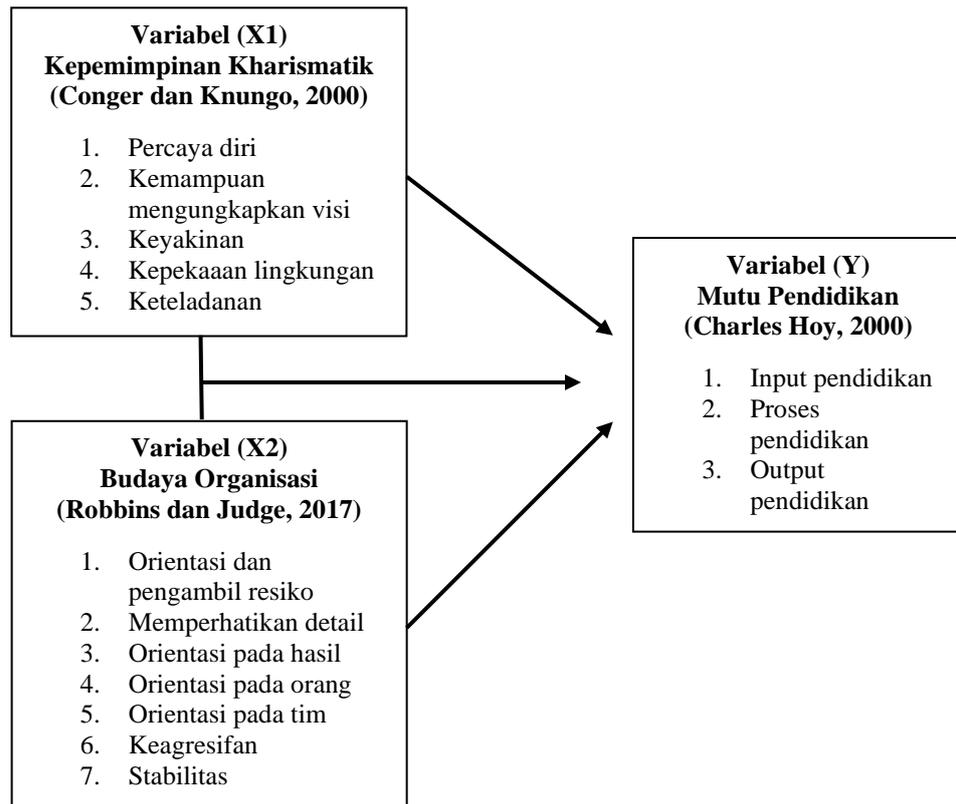
Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung mutu pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang merangsang sekolah yang lebih baik, motivasi, kolaborasi, dan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mempertimbangkan dan membangun budaya organisasi yang mendukung tujuan pendidikan yang tinggi.

3. Pengaruh kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan

Kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan ini berpengaruh sangat signifikan, karena keduanya berperan dalam membentuk lingkungan belajar, melibatkan keterlibatan didalam organisasinya, mempromosikan inovasi dalam pembelajaran serta memperkuat hubungan antar anggota komunitas pendidikan.

Kepemimpinan kharismatik sangat penting dilakukan karena secara lebih luas bahwa pemimpin organisasi bisa dikatakan sebagai sumber utama pengaruh terhadap budaya organisasi dan juga terhadap mutu pendidikan. Tidak salah apabila terdapat pandangan bahwa seorang pemimpin salah satu komponen pendidikan yang

paling berperan. Gaya atau sikap kepemimpinan adalah suatu hal penting yang harus dimiliki oleh penggerak pendidikan yaitu pemimpin dengan mengupayakan seluruh potensi untuk mencapai tujuan pendidikan agar mutu pendidikan bisa terus meningkat.



C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada masalah dan deskripsi teori yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka untuk melihat ada tidaknya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap mutu pendidikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_a : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.
 H_o : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.
2. H_a : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.
 H_o : Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.
3. H_a : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.
 H_o : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 1 Prambon.

