

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan dan Manajerial

1. Pengertian Kepemimpinan dan Manajerial

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci penting dalam berdirinya sebuah organisasi dan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan terhadap organisasi tersebut. dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut tidak lepas dari bantuan orang lain, dengan kata lain, untuk menentukan keberhasilan organisasi pemimpin membutuhkan orang lain. Oleh karena itu seorang pemimpin harus benar-benar mengerti tentang kepemimpinan. Pada teori sifat mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang unggul sehingga dapat pemimpin anggotanya. Pada teori perilaku pendekatan kepemimpinan dapat menjelaskan bahwa melalui perilaku yang baik dapat mencerminkan pemimpin yang baik terhadap organisasi tersebut. pada teori situasional, seorang pemimpin lahir dari situasi yang ada kemudian mempengaruhi orang lain menuju suatu perubahan sesuai dengan situasi saat ini.

Sedangkan pada teori transformasional, seorang pemimpin harus mampu untuk mentransformasikan budaya lama menuju budaya baru yang sesuai dengan perkembangan zaman. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan

berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam memimpin para guru dan staf sekolah untuk mencapai tujuannya. Kinerja kepemimpinan sekolah merupakan upaya kepala sekolah untuk mengimplementasikan manajemen sekolah guna untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai perkembangan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya.

Athoilah mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut dapat terbentuk dari persyaratan formal dan bisa juga pembawaan jiwanya. Pembentukan pengaruh kepemimpinan dapat bersifat natural, tidak diciptakan, tetapi merupakan bakat bawaan yang telah melekat dengan sendirinya.¹⁴ Pemimpin yang formal ataupun non-formal, natural ataupun structural harus memiliki satu sifat mutlak, yaitu pengaruh dan terampil memanfaatkan pengaruhnya untuk mengelola organisasi dan mengatur tingkah laku orang lain agar tujuannya tercapai. Menurut Hadari kepemimpinan dapat dilihat dari dua konteks yaitu structural dan non-structural. Dalam konteks structural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

¹⁴ Athoilah, M. 2007. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung:UIN SGD.

Adapun dalam konteks non-struktural, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan demikian unsur-unsur kepemimpinan adalah sebagai berikut¹⁵:

- a. Adanya seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin disebut pemimpin (*leader*)
- b. Orang lain yang dipimpin
- c. Kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya
- d. Tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis
- e. Berlangsung berupa proses di dalam institusi, organisasi atau kelompok

George Terry menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain dengan sukarela bersedia berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Pengertian ini diperkuat oleh Pamudji yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemauan yang dikehendaki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.¹⁶ Dan juga bukunya *Principle of Management* yang dikutip oleh Dr. Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, berkata kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka

¹⁵ Dr.K.H U. SAEFULLAH, M.M.Pd. 2014. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia

¹⁶ Soekanto, Soerjono. 1974. *Teori Sosiologi tentang Struktur Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Pers.

berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok, dalam pendapat tersebut juga disebutkan tentang fungsi atau langkah yang di ambil yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pada manajerial terdiri dari beberapa cakupan yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁷ Dalam perencanaan terdiri dari beberapa indikator yaitu langkah-langkah, tujuan dan implikasi, identifikasi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macammacam kegiatan yang dipeelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang- orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang

¹⁷ Sukarna, *Dasar Dasar Manajemen*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hal 10.

diharapkan. Adapun indikator yang ada di dalamnya yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab.¹⁸

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Adapun indikator yang ada di dalamnya yaitu tujuan dan faktor pelaksanaan, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan.

d. Evaluasi

Evaluasi adalah aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan di dalam proses keseluruhan organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun indikator yang ada yaitu kekurangan dan penilaian hasil program.¹⁹

Sedangkan manajerial menurut George R. Terry manajerial mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh individu yang menyumbangkan upaya yang terbaik melalui tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus

¹⁸ Ibid, hal 38-46

¹⁹ Dr.K.H.U.SAEFULLAH,M.M.Pd.2014. *Manajemen Pendidikan Islam*,Bandung:CV Pustaka Setia, hal 40

mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.²⁰ Manajer memegang kendali yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kinerja suatu organisasi. Tingkat pencapaian organisasi terhadap tujuan yang telah ditentukan dan seberapa besar dampak organisasi terhadap kebutuhan masyarakat, sangat bergantung pada baik tidaknya seorang manajer dalam mengoperasikan pekerjaannya.²¹ Umumnya, tugas manajer pada semua tingkatan sama dalam proses manajemen, yaitu membenahi semua fungsi manajemen dengan baik agar tujuannya dapat tercapai secara optimal.²²

Henry Mintzberg menawarkan sejumlah pandangan yang menarik mengenai hakikat peran manajerial. Dia secara teliti mengamati aktivitas sehari-hari dari sekelompok CEO dengan mengikuti mereka dan membuat catatan mengenai apa yang mereka lakukan. Secara umum, peran manajer ada tiga yaitu peran antar pribadi (*interpersonal skill*) yang memusatkan perannya pada hubungan antar perorangan, peran informasional (*informational skill*) peran keputusan (*decisional skill*).²³

²⁰ George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terj. J. Smith, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal.9

²¹ Jamaludin Iskandar, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah”, *Jurnal Idaarah* 1, no. 1 (2017), 90

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi Cet. 12 (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 45

²³ Wanardi, *Sejarah Perkembangan Pemikiran dalam Bidang Manajemen* (Bandung: Mundur Maju, 2002), 91-92.

a. *Interpersonal skill.*

Fitrah manusia sebagai makhluk sosial memunculkan berbagai pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam hidup berdampingan dengan orang lain, salah satunya kemampuan interpersonal. Kepala sekolah sebagai manajer puncak yang menentukan berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan wajib untuk menguasai dan menerapkannya dalam kepemimpinan sehari-hari agar terciptanya kondusifitas dalam berproses di sekolah.

b. *Informational skill.*

Pemenuhan peran ini mengharuskan manajer sebagai sosok sentral dalam arus penerima maupun penyampai informasi yang bersifat non rutin. Sederhananya kepala sekolah sebagai jembatan informasi antara manajerial atas diluar struktur organisasi sekolah dengan bawahannya.

c. *Decisional skill.*

Peran ini mutlak dipenuhi dengan mampu untuk membuat sebuah keputusan hasil dari pengembangan hubungan antar perorangan dan dikumpulkannya informasi dari berbagai sumber.

Kemampuan manajerial adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Menurut Lunenburg Irby *Manajerial skill based on the types of skills required to perform the job. The necessary skills for planning, organizing, leading, and monitoring have been placed in three categories that are especially important if principals are to perform their functions and roles*

*adequately: conceptual, human, and technical.*²⁴ Keterampilan manajerial didasarkan pada tipe dari keterampilan yang dibutuhkan untuk menunjukkan kinerjanya. Keterampilan ini biasanya berupa merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, memonitor yang termasuk ke dalam tiga kategori yang sangat penting terutama jika kepala sekolah akan menunjukkan fungsinya dan aturan yang memadai seperti: kemampuan konseptual, hubungan manusia dan kemampuan teknis.

Sedangkan menurut Hersey Blanchard *Management as a working with and through individuals and growth to accomplish organizational goals.* Manajemen sebagai kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.²⁵ Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan untuk melakukan aktifitas manajemen yang dilakukan kepala sekolah secara prosedural untuk memberdayakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel yang mengutip di dalam buku Siswanto yang berjudul Pengantar Manajemen menspesifikasikan secara lebih lengkap tentang manajer sebagai berikut :

²⁴ Lunenburg and Irby. (2006). *The Principalship. Vision to Action* .USA : Cengage Learning

²⁵ Hersey, P. Blanchard.(2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa : Agus Dharma). Jakarta : Erlangga

- a. Manajer bekerja dengan dan melalui orang lain (*manager work with and through other people*)

Yang dimaksud orang di sini adalah para bawahan, para penyelia, dan manajer dalam hierarki yang samaa maupun hierarki lain dalam organisasi.

- b. Manajer bertanggung jawab dan bertanggung gugat (*managers are responsible and accountable*)

Manajer bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan tertentu dengan berhasil. Selan itu manajer biasanya dinilai atas dasar sejauh mana ia mengatur tugas dan pekerjaan tersebut untuk dilaksanakan. Manajer juga bertanggung jawab atas aktivitas dan tindakan para bawahan. Berhasil atau gagalnya para bawahannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara langsung mencerminkan keberhasilan atau kegagalan manajer yang bersangkutan.

- c. Manajer menyeimbangkan persaingan tujuan dan menetapkan prioritas

Setiap waktu manajer dihadapkan pada sejumlah tujuan, permasalahan, dan kebutuhan organisasi yang seluruhnya berkompetensi untuk mendapatkan sumber daya dan waktu manajer.

- d. Manajer harus berfikir secara analitis dan konseptual

Agar menjadi seorang pemikir analitis, manajer harus memisahkan suatu permasalahan menjadi komponen, menganalisis komponen tersebut, kemudian muncul dengan suatu penyelesaian yang mungkin. Selain itu,

manajer harus menjadi seorang pemikir konseptual, mampu melihat tugas dan pekerjaannya keseluruhannya secara abstrak, dan mengaitkannya dengan tugas dan pekerjaan orang lain.

e. Manajer adalah lambang

Manajer menjelmakan atau melambangkan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi, baik di hadapan anggota organisasi itu sendiri maupun dihadapan para pengamat luar.

Spesifikasi tentang manajer seperti telah dideskripsikan diatas menunjukkan bahwa manajer harus pandai memainkan peran tertentu pada waktu tertentu pula. Seorang manajer yang efektif akan lihai dalam melakukan peran mereka saat keadaan menuntutnya.²⁶ Jadi dapat disimpulkan manajer adalah orang yang mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh semua anggota organisasi (bawahannya), baik buruk hasil pekerjaan itu sudah menjadi tanggung jawab seorang manajer itu sendiri.

B. Tinjauan Tentang Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Sekolah sebagai organisasi yang kompleks sudah pasti didalamnya terdapat banyak komponen yang saling berkaitan satu sama lain sehingga membentuk sebuah sistem dalam rangka mencapai suatu tujuan, maka sekolah memerlukan sosok pemimpin yaitu kepala sekolah untuk

²⁶ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012 h. 14-16

mengelola keseluruhan komponen sekolah. Dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 dikatakan bahwa kepala sekolah ialah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang sepenuhnya melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi tenaga pendidik dan kependidikan.

Berbeda dengan sebelumnya, sejak dikeluarkannya Permendikbud tersebut kepala sekolah dapat fokus pada upaya pengelolaan tanpa dibebani oleh kegiatan mengajar di kelas. Menurut Saroni dalam Afriyani, kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah ke arah upaya pencapaian tujuan. Jabatan tersebut juga tidak serta merta dapat diisi oleh siapapun tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan karena akan mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan sekolah.²⁷ Kepala sekolah sebagai sosok tertinggi dalam kepemimpinan di sekolah memiliki tugas yang sangat kompleks. Berhasil tidaknya kepala sekolah dalam memimpin sekolah dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.

Upaya yang dilakukannya melalui pelaksanaan program-program sekolah harus diarahkan pada peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan. Salah satu poin penting dalam pengelolaan sekolah yang efektif untuk menghadapi perubahan adalah perilaku kepala sekolah yang

²⁷Afriyani, “*Upaya Peningkatan Profesionalitas Kepala Sekolah untuk Mewujudkan Sekolah Berkarakter*”, *Manajemen dan Teknologi Pendidikan*, 4 (2018), 656.

mampu menggagas pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses, dan output sekolah yang telah disesuaikan dengan tuntutan di masyarakat global.²⁸

2. Ruang lingkup kepala Madrasah

Menduduki posisi tertinggi di lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang sangat penting dan mutlak untuk di implementasikan dalam pengelolaan sekolah mulai dari administrasi, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan maupun ketenagakerjaan lainnya.²⁹ Ajrianto dalam penelitiannya menyebutkan peran kepala madrasah diantaranya melaksanakan penyusunan rencana kerja sekolah secara optimal dari segi langkah penyusunan, penerapan, evaluasi perencanaan program kerja sekolah yang dilakukan secara komprehensif, bertanggungjawab, objektif, berkelanjutan serta disosialisasikan secara masif kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

Keberagaman pendapat ahli mengenai peran kepala sekolah dapat dipahami secara lebih komprehensif pada upaya kepala madrasah untuk menguatkan atau melandasi peranan dan tanggung jawabnya sebagai

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 83.

²⁹ Ujang Wahyudin E. Bahrudin, Maemunah Sa'diyah, "Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Akhlak Peserta Didik", *Jurnal Tawazun*, 1 (2018), 53.

edukator, motivator, administrator, supervisor, leader, inovator, dan manajer pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Mohammad Juliantoro dalam penelitiannya yang mengutip pendapat dari E. Mulyasa.³⁰

a. Kepala Madrasah Sebagai Edukator/Pendidik

Pendidik adalah seseorang yang mendidik. Sedang kegiatan mendidik dapat dipahami sebagai upaya memberikan pengajaran sehingga terjadi perubahan perilaku seseorang atau kelompok untuk mendewasakan diri. Kepala madrasah selaku pendidik harus memerankan sosok yang mampu untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan minimal empat macam nilai, yaitu mental yang berkaitan dengan watak dan sikap batin, fisik yang berkaitan dengan kondisi lahiriyah atau fisik, moral yang berkaitan dengan nilai baik atau buruk mengenai suatu perbuatan, dan artistik yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap keindahan dan seni.³¹

b. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Motivasi merupakan bentuk dorongan untuk melakukan sesuatu. Kepala madrasah sebagai nahkoda lembaga pendidikan harus mampu mendorong setiap tenaga pendidik dan kependidikan serta

³⁰ Mohamad Juliantoro, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, Jurnal al-Hikmah,2 (2017), 26

³¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 122-124.

peserta didik agar dapat memerankan keseluruhan tugas masing-masing secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal tidak akan terlepas dari adanya kegiatan administrasi. Pentingnya administrasi dapat berdampak besar pada perilaku pelayanan pendidikan yang diberikan sekolah kepada peserta didik sehingga perlu adanya kepala sekolah yang mampu mengelola keseluruhan perangkat administrasi di sekolah. Syarat pelaksanaan peran sebagai administrator modern, terdapat prinsip-prinsip yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah yaitu pemberdayaan dan pengembangan sekolah secara kooperatif dan keseluruhan aktivitasnya melibatkan warga sekolah serta masyarakat.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Dalam pelaksanaan perannya sebagai supervisor, kepala sekolah bertanggungjawab dalam membina, memantau, dan memperbaiki kegiatan belajar mengajar di sekolah. Hal ini jelas bahwa kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang didapat dari berbagai usaha dalam bentuk pendidikan maupun latihan.³²

³² Mohamad Juliantoro, “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,*”, Al-Hikmah, 2 (Oktober 2017), 28.

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Figur pemimpin dalam diri kepala sekolah harus diimplementasikan dalam suatu tindakan yang bersifat pengarahan, pengawasan, dan pemberdayagunaan sumber daya sekolah yang berfokus pada upaya pencapaian tujuan. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam proses memimpin ialah adanya komunikasi dua arah yang baik antara kepala sekolah dengan pihak-pihak yang terkait.

f. Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Perubahan di masyarakat akibat perkembangan era perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah. Sebagai sosok inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menyikapi zaman melalui berbagai upaya seperti kreatif dalam mencari gagasan dan ide-ide baru, melakukan integrasi setiap kegiatan, menjalin hubungan baik dengan masyarakat, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.³³

g. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Peran manajer di lembaga pendidikan dapat dipengaruhi oleh cara kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan,

³³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. II 2007), 97-98

hingga evaluasi. Berhasil tidaknya kepala sekolah dalam menjalankan peran manajer dapat dilihat dari besaran tingkat pencapaian tujuan pendidikan.

C. Tinjauan Tentang Madrasah yang Unggul dan Berkarakter

1. Pengertian Madrasah Unggul dan Berkarakter

Sekolah berlabel “unggul” akan menjadi alternatif tercepat bagi orang tua dan masyarakat dalam mengidentifikasi kebutuhan anak di masa depan. Kurniasih dalam penelitian Syarifah Rahmah berpendapat bahwa sekolah unggul harus mampu mengelola peserta didiknya dengan baik untuk dicetak menjadi pribadi yang proses tumbuh kembangnya disesuaikan dengan masing-masing individu.³⁴ Selaras dengan itu, Syuhud berpendapat bahwa sekolah yang unggul hakikatnya adalah sekolah yang terus menerus memperbaiki dan meningkatkan optimalisasi kinerja sumber daya yang dimilikinya untuk menumbuhkembangkan prestasi secara keseluruhan, dalam artian tidak hanya pada aspek akademik namun juga potensi fisik, psikis, etik, moral, spiritual, adversity, emosi dan intelegensi.

Istilah sekolah unggul di Indonesia pertama kali digagas oleh Wardiman Djojonegoro seorang mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tahun 1994. gagasan tersebut lahir dari adanya keinginan

³⁴ Syarifah Rahmah, “*Mengenal Sekolah Unggulan*”, Jurnal Itqan, 1 (2016), 14

kuat untuk menjadikan sekolah yang notabene mempunyai tanggungjawab untuk mencetak generasi bangsa dapat mempunyai visi yang menjangkau masa depan dan berwawasan keunggulan. Menurut Moedjiarto, berdasarkan implementasi di lapangan ada tiga tipe sekolah unggul yaitu, pertama sekolah dikatakan unggul karena memiliki input peserta didik yang unggul hasil penyaringan ketat melalui tes. Meskipun dalam hal fasilitas dan proses belajar mengajar dikatakan biasa, tetapi karena input peserta didik sudah unggul maka dapat mempengaruhi kualitas outputnya. Kedua, sekolah unggul dari segi fasilitas.

Sekolah ini menawarkan fasilitas lengkap untuk menunjang kegiatan belajar peserta didik sehingga cenderung memiliki biaya pendidikan yang lebih tinggi. Ketiga, banyak diterapkan di negara maju seperti Amerika adalah sekolah yang unggul dalam penguatan dan penekanan pada iklim belajar yang positif di sekolah, yang artinya sekolah mampu untuk memproses peserta didik yang inputnya rendah menjadi lulusan bermutu tinggi.³⁵ Selain itu dari sisi peserta didiknya harus mampu menguasai keterampilan dasar (membaca, menulis, dan berhitung), mencapai prestasi akademik dengan maksimal, berhasil dalam evaluasi yang sistematis.³⁶

³⁵ Moedjiarto, *Sekolah Unggul* (Jakarta: Duta Graha Pustaka, 2002), 3

³⁶ Abd. Wahed, "Strategi Mewujudkan Sekolah dan Madrasah Unggulan di Era Global", *Jurnal Al-Ibrah*, 1 (2018), 6

Untuk menjadi sekolah berkarakter, sebuah lembaga perlu menanamkan nilai-nilai budaya karakter dalam diri setiap warga sekolah melalui berbagai kegiatan/program yang dikembangkan dalam proses pembelajaran intrakurikuler, ekstrakurikuler, maupun penciptaan suasana lingkungan sekolah yang baik sehingga dapat menjadi landasan dalam bersikap dan bertingkah laku. Memadukan setiap komponen keunggulan dengan nilai-nilai karakter dapat menjadi pondasi dalam mewujudkan sekolah unggul berkarakter yang dapat menginspirasi lembaga pendidikan lain untuk selain menjadi unggul juga memiliki karakteristik tersendiri sebagai identitas sekolah.

2. Karakteristik Sekolah yang Unggul dan Berkarakter

Secara garis besar, sekolah dapat dikatakan unggul jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Input

Proses input di lembaga pendidikan merupakan proses penting dalam menentukan pelayanan pendidikan yang akan diberikan. Karenanya memerlukan tes seleksi yang dapat mengetahui tingkat kecerdasan otak (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) agar sekolah tidak hanya asal menerima atau menolak peserta didik tetapi memandang lebih jauh di masa depan melalui tingkatan kecerdasan yang dimiliki peserta didik.

b. Proses

Kegiatan pembelajaran sekolah unggul setidaknya berkaitan erat dengan kemampuan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, metode pembelajaran, program ekstrakurikuler, dan koneksi.³⁷

c. Output

Output adalah prestasi akademik maupun non akademik yang dicapai peserta didik setelah mendapatkan pembelajaran di jenjang pendidikan. Penting diketahui bahwa lulusan yang unggul tidak selalu mengenai skor yang dilambangkan oleh angka melainkan tercapainya kematangan intelektual, emosional dan spiritual peserta didik ketika sudah berbaaur dengan masyarakat.

Adanya sekolah unggul berkarakter diharapkan dapat melahirkan sosok manusia yang utuh atau insan kamil yang memiliki karakteristik tersendiri. Jika suatu lembaga pendidikan mengharapkan input peserta didik yang unggul sejak awal, maka ruh dari adanya pendidikan akan menghilang dan hanya berfokus pada upaya pengembangan ranah kognitif peserta didiknya.

³⁷ Petrus Trimantara, “*Sekolah Unggulan: Antara Kenyataan dan Impian*”, Jurnal Pendidikan Penabur, 8 (Juni 2007), 7.