

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Teori-teori yang terkait dengan Judul

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang mempunyai kekuasaan untuk memberikan arahan, perintah kepada orang lain dengan tujuan untuk melaksanakan agar tercapainya visi misi organisasi.

Sedangkan menurut kartono dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan menjelaskan bahwa Pemimpin adalah seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pemimpin selalu meliputi sejumlah besar masalah kekuasaan¹

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.² Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun,

¹ Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010), 269.

menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Dalam Islam istilah kepemimpinan sering diidentikkan dengan istilah khilafah dan orangnya di sebut kholifah dan Ulil Amri yang orangnya disebut Amir (pemegang kekuasaan).³

Menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan berarti kemampuan menggerakkan memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan⁴. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.⁵

Sosok kepala sekolah dalam lembaga pendidikan sangat mempengaruhi kinerja dan juga progress sebuah lembaga pendidikan tersebut. Seorang kepala sekolah yang visioner adalah sosok kepala sekolah sekolah yang mempunyai visi kedepan yang memperhatikan segala aspek yang berkaitan dengan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

³ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, 162.

⁴ Nawawi, H. dan Martini, *Kepemimpinan yang efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), 73.

⁵ Eko tryanto, dkk, "Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pemanfaatan media pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran", *Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol 1. No2, (2013): 226-238.

Sementara itu, Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama

Menurut pandangan Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama. Gibson, Ivancevich, Donnely dan Konopaske menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal, pentingnya menjadi agen perubahan, dan memfokus pada menyelesaikan tujuan.⁶

Kepemimpinan adalah suatu seni memengaruhi orang lain atau anggota kelompok untuk melaksanakan sebuah kegiatan demi berlangsungnya sebuah kegiatan atau untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, oleh karenanya sebuah model kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap proses kegiatan berlangsung hingga tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan di atas mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja yang dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.⁷

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta : Raja Wali Pers, 2014), 265.

⁷ Veithzal Rivai, *et.al, Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013),5.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.⁸

Seperti pengertian yang dikemukakan oleh Ralph M. Staqdill dalam surveynya mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa, jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan-batasan konsep tersebut.

b. Sifat kepemimpinan

Menurut George R Terry dalam buku Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah;

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya.

⁸ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Raja Wali Pers, Jakarta, 2014) 265.

Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

4. Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

6. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

7. Kemampuan teknis

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial skillnya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

c. Fungsi kepemimpinan

Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu;

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya⁹

Sedangkan menurut malayu hasibuan, fungsi kepemimpinan ialah

⁹Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (jakarta; PT Raja Grafindo, 2011) 188-189

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M)
- d. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat
- e. Mengembangkan imajinasi, kreativitas dan loyalitas bawahan.
- f. Pemrakarsa, penggiat dan pengendalian rencana
- g. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
- h. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan.
- i. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan.
- j. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu.
- k. Memlihara aktivitas- aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya.
- l. Mempertanggung jawabkan semua tindakan kepada pemilik, karyawan dan pemerintah.
- m. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pemberian kompensasi, ketenangan dan keselamatan bagi karyawan¹⁰

d. Peran kepemimpinan

Menurut Burt Nanus yang dikutip lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta . Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut

¹⁰ H.Malayu hasibuan, *manajemen ; desain, pengertian dan masalah(jakart, Rajawali, 1990)* 199

1. Pemberi arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahannya, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

2. Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

3. Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

4. Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

e. Syarat kepemimpinan

Dalam memangku jabatan pemimpin pendidikan yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan

memainkan perannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani, dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik. Persyaratan-persyaratan tersebut adalah

1. Rendah hati dan sederhana
2. Bersifat suka menolong
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi
4. Percaya kepada diri sendiri
5. Jujur, adil dan dapat dipercaya

Keahlian dalam jabatan adanya syarat-syarat kepemimpinan seperti diuraikan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya memerlukan kesanggupan dan kemampuan saja, tetapi lebih-lebih lagi kemampuan dan kesediaan pemimpin¹¹

f. Teori Kepemimpinan

Wuraji menjelaskan beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu teori *Great man theory*, teori sifat, teori perilaku

1. Great man theory

Teori ini merupakan teori tertua sejak zaman Yunani kuno. Teori ini dilandasi dengan keyakinan bahwa pemimpin adalah orang-orang yang memiliki sifat yang luar biasa. Dan memiliki pembawaan sebagai pemimpin dengan sejumlah kualitas tertentu, dia selalu sukses dalam menjalankan fungsinya, di mata pengikutnya dianggap sebagai orang besar.

¹¹ obbin dan Coulter, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (PT Indeks, Jakarta, 2007), 60

2. Teori sifat

Teori ini menekankan pada kelebihan sifat yang menggambarkan kualitas tertentu yang dapat menjamin keberhasilan kelebihan tersebut antara lain: Keputusan mengambil keputusan atas pertimbangannya sendiri, kemauan keras, ambisius, energetik, pemberani, percaya diri, tanggungjawab, tangguh pendirian, loyal, kemampuan bergaul, setamina fisik kematangan emosional intelektual, serta keberanian menanggung resiko atas keputusan yang di ambil.

3. Teori perilaku

Teori ini menekankan tentang bagaimana pemimpin secara aktual berperilaku atau bertindak terhadap pengikutnya. Teori ini menghasilkan apa yang disebut dengan gaya kepemimpinan, dari gaya yang di lakukan sehari hari kemudian berubah menjadi tipe tertentu¹².

g. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.¹³ Jadi gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan

¹² Dyah Mutiarin, Yuniarto, *Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan Penelusuran Konsep Dan teori* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 130-131.

¹³ Bambang Guritno & Waridin, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja", JRBI. Vol 1. No. 1 (2014): 103-119.

dapat memaksimalkan kinerja sehingga tercapainya tujuan dalam perusahaan.

Adapun gaya kepemimpinan menurut Robbins dibagi menjadi 4 jenis gaya kepemimpinan, antara lain yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka, 5 karakteristik pokok pemimpin kharismatik antara lain yaitu:

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada sekarang, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Resiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal yang tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan ini lebih berfokus pada hubungan antara pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya, ada 4 karakteristik pemimpin transaksional :

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Ada 4 karakteristik pemimpin transformasional :

- a. Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik, visi ini jika di seleksi dan di implementasikan dengan tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.¹⁴

2. Kepala sekolah

a. Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2006), 45.

sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.¹⁵

Menurut Suharsimi Arikunto, kepala sekolah dapat dikatakan sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.¹⁶

Secara umum istilah kepala sekolah dimaksudkan berlaku untuk seluruh pengelola lembaga pendidikan yang meliputi kepala sekolah, kepala madrasah, direktur akademik, ketua sekolah tinggi, rektor institut atau universitas, kiai pesantren dan sebagainya. Mereka adalah pemimpin pendidikan atau lebih kongkretnya sebagai pemimpin lembaga pendidikan.¹⁷

Peran kepala sekolah dalam lingkungan kepala sekolah adalah sebagaimana manager, leader dan supervisor. Kepala sekolah dengan model kepemimpinannya diharapkan dapat mengembangkan dan mengubah bawahannya sesuai dengan nilai-nilai yang

¹⁵ Soewardji Lazarut, *Kepala sekolah dan tanggung jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 20.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 86.

¹⁷ Qomar .Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.* (Jakarta: Erlangga: 2007), 285-286

menjadi dasar filosofi, keyakinan, sikap, tradisi, prosedur dan harapan berkaitan dengan upaya peningkatan pelaksanaan dan perwujudan sekolah efektif. Diharapkan kepala sekolah dapat mewujudkan sekolah yang efektif yang bisa mengoptimalkan sumber daya yang ada.¹⁸

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata “memimpin” mengandung konotasi “menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain”¹⁹

Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin sumber daya dan elemen serta bertanggung jawab tentang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan uaya memaksimalkan potensi dan sumber daya yang ada di madrasah.

¹⁸ Muhti harso, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di Smk Kabupaten Pemalang”, *educational management* No 1(1) 2012: 12.

¹⁹ Wahdjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2003), 83.

b. Kompetensi kepala sekolah

Kompetensi menurut kamus besar bahasa indonesia adalah mempunyai kemampuan untuk memutuskan.²⁰ Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak²¹,

Sebagai pejabat formal, kepala sekolah diangkat melalui proses, prosedur, dan peraturan yang berlaku. Sebagai manajer, kepala sekolah merupakan seorang perencana, organisator, dan pengendali. Dalam hal ini kepala sekolah harus memerhatikan tiga hal, yaitu proses pendayagunaan seluruh sumber organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK&SLB, menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kompetensi Kepribadian
 - a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.

²⁰ Kamus besar bahasa indonesia Tim Pandom Media Nusantara. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pandom Media Nusantara.

²¹ Sanjaya ,Wina. *Perencanaan Dan Sistem Pembelajaran*. (Jakarta , Kencana Prenada Media Group, 2008),133

- c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
- f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. Dimensi Kompetensi Manajerial

- a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan

- ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - l) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
 - m) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
 - n) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
 - p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Dimensi Kompetensi Kewirausahaan
 - a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
 - e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Dimensi Kompetensi Supervisi
 - a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Dimensi Kompetensi Sosial
 - a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

- c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.²²

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sangat diperhatikan dan selektif dan dengan adanya standar kompetensi sekolah tersebut, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah mengatur sekolahnya sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu karena keberhasilan sekolah atau madrasah berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin menjadi pioneer yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi sekolahnya.

c. **Kriteria kepala sekolah**

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang mendapatkan tugas tambahan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan, adapun untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi kriteria yang berkaitan dengan kompetensi, kepangkatan dan masa kerja, berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah terdapat 2 kriteria yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, kriteria tersebut adalah:

1. Kualifikasi umum

Sebagai kepala sekolah standar umum yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan

²² Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Kepala Sekolah Madrasah*, Depdinas, Jakarta.

- pada perguruan tinggi yang terekreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
 - c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya tiga tahun.
 - d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/C bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang²³

2. Kualifikasi khusus

Sebagai seorang kepala sekolah MTs atau sekolah menengah pertama, di syaratkan untuk memenuhi standar kualifikasi khusus, diantaranya adalah:

- a. Berstatus sebagai guru SMP/MTs.
- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs.
- c. Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh

Mengacu pada paparan di Mengacu pada paparan di atas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan sudah selayaknya dituntut sesuai kualifikasi umum dan khusus. Namun, kepala sekolah yang memimpin dalam lembaga pendidikan Islam tidak cukup hal tersebut. Setidaknya kepala sekolah memiliki

²³ Danim, Sudarwan dan Suparno. *Manajemen Dan epemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: (PT. Rineka Cipta 2009),192

sifat-sifat sebagai kepemimpinan Islam, sebagai berikut:

- a. Memiliki keinginan untuk memimpin dan kemauan bertindak dengan keteguhan hati dan melakukan perundingan dalam situasi yang sulit.
- b. Memiliki inisiatif, proaktif dan upaya yang tinggi serta mampu bersikap untuk menguasai pekerjaan bukan pekerjaan yang dikuasaim.
- c. Berorientasi kepada tujuan dan memiliki rasa kejelasan yang tajam tentang tujuan instruksional dan organisasional.
- d. Menyadari keunikan guru dalam gaya, sikap, keterampilan dan orientasi mereka dan mendukung gaya-gaya mengajar yang berbeda²⁴

d. Fungsi kepala sekolah

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga para guru dapat mendidik peserta didik dengan baik. Adapun sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab membantu para guru untuk mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru membina kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik²⁵

Kepala sekolah memerankan banyak fungsi, dalam perspektif kebijakan Departemen Pendidikan Nasional yang saat ini telah berganti nama menjadi Kementerian Pendidikan Nasional mengembangkan paradigma baru. Jika merujuk pada

²⁴ Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), 195

²⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2014.), 141

Peraturan tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah harus mampu memerankan diri berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, entrepreneur dan motivator²⁶. Berikut ini adalah penjabaran dari fungsi kepala sekolah atau madrasah, yaitu

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)

Sebagai educator kepala sekolah memiliki tiga sasaran utama yaitu, guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Ketiga unsur tersebut memiliki unsur kejiwaan dan fisik yang berbeda-beda antara manusia yang satu dengan yang lain²⁷. Untuk itu, sebagai educator kepala sekolah bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien²⁸.

Tidak ketinggalan diuraikan nilai pokok kepala sekolah dalam menjalankan fungsi sebagai educator harus berusaha menanamkan, menunjukkan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu, pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya²⁹.

²⁶Danim, Sudarwan dan Khairil. *Profesi Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta.2010), 79

²⁷ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2013).124

²⁸ Basri Hasan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia Basri 2014),51

²⁹ Shulhan, Muwahid. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Jogjakarta: Teras Shulhan 2013) 49-50

berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik mencakup perilaku yang menjadi sasaran ialah para tenaga fungsional, staf dan peserta didik harus mampu memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik sebagai usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan³⁰

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manager*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah³¹

Kepala sekolah harus mampu mengoptimasi dan mengakses sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan penyusunan program, mendayagunakan sumber

³⁰Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2013), 94

³¹ Shulhan, Muwahid, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Jogjakarta: Teras Shulhan 2013) 51

daya guru dan tenaga kependidikan, serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara unggul. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya. Dapat juga melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain³².

Adapun tugas kepala sekolah selaku *manager* yaitu, melakukan penyusunan rencana; mengorganisasikan kegiatan; mengarahkan atau mengendalikan kegiatan; mengkoordinasikan kegiatan; melaksanakan pengawasan; menentukan kebijaksanaan; mengadakan rapat dalam mengambil keputusan; mengatur proses belajar mengajar; mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, ketenagaan, sarana prasarana dan keuangan³³

Jadi berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah juga berperan sebagai *manager* harus mampu mengelola manajemen pendidikan yang

³²Daryanto.*Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media.2011) 31

³³Basri Hasan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Bandung: CV. Pustaka Setia Basri 2014),51

meliputi kurikulum dan pengajaran, manajemen kelas, peserta didik, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, keuangan dan ketertiban masyarakat dalam pendidikan serta memaksimalkan akses sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi, misi madrasah.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Hakekatnya kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bahwa kepala sekolah mampu mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program-program pendidikan yang disajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru³⁴.

Jadi, dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala sekolah sebagai administrator meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengelolaan kepegawaian. Kegiatan-kegiatan itu harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

³⁴ Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: SuksesOffset. 2009),180

Supervisi ini sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas, tetapi juga kepala sekolah terhadap guru-guru dan pegawai sekolahnya³⁵.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi pembelajaran. Karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai *supervisor*, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.³⁶

Selaku *Supervisor*, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan supervisi dalam, proses belajar mengajar; kegiatan bimbingan; kegiatan ekstrakurikuler; kegiatan kerja sama dengan masyarakat/instansi lain; kegiatan ketatausahaan; koperasi sekolah; kehadiran guru, pegawai dan siswa³⁷.

Jadi, berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tugas kepala sekolah yaitu sebagai supervisor, sehingga kepala sekolah dituntut harus mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para

³⁵ Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: SuksesOffset. 2009),183

³⁶Shulhan, Muwahid, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Jogjakarta: Teras Shulhan 2013) 52)

³⁷Basri Hasan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia Basri 2014),52

tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah sebagai *leader*, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pimpinan yang terus melakukan sesuatu yang baik sehingga menjadi tauladan yang ditiru bawahannya.³⁸

Selanjutnya, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.³⁹

Jadi, berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai *leader* yaitu, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, serta meningkatkan kemampuan dan kemauan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

6. Kepala sekolah sebagai inovator

Fungsi kepala sekolah sebagai *innovator*, yaitu untuk berperan menjadi motor yang menggerakkan

³⁸Hidayat Syarif dan Asroi. *Manajemen Pendidikan*. Tangerang, (PT. Pustaka Mandiri. 2013),55

³⁹Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: SuksesOffset. 2009),175

perubahan dan inovasi guru memperbaiki situasi saat ini menjadi situasi yang lebih baik di masa mendatang.⁴⁰

Kepala sekolah yang bermutu selalu melakukan inovasi secara berkelanjutan. Inovasinya diarahkan untuk memenuhi tuntutan mutu masa depan, sesuai kebutuhan masyarakat, lokal dan global. Tindakan inovatif kepala sekolah dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki atau dapat diperoleh dari lingkungan.⁴¹

Jadi, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai inovator ialah mampu mencari dan menemukan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran dan menciptakan inovasi yang ditujukan untuk memenuhi tuntutan masa depan dan sesuai kebutuhan masyarakat.

7. Kepala sekolah sebagai entrepreneur

Kepala sekolah harus menjadi wirausaha atau *entrepreneur*. Istilah wirausaha di sini merujuk kepada usaha dan sikap mental, tidak selalu dalam tafsir komersial. Kemampuan wirausaha ini sangat dipentingkan dalam rangka mencari terobosan baru pengembangan sekolah. Wirausaha esensinya adalah usaha untuk menciptakan nilai lewat pengakuan terhadap peluang bisnis.⁴²

⁴⁰Hidayat Syarif dan Asroi. *Manajemen Pendidikan*. Tangerang, (PT. Pustaka Mandiri. 2013),55.

⁴¹ Danim, Sudarwan dan Khairil. *Profesi Kependidikan*.(Bandung: Alfabeta.2010),82

⁴²Danim, Sudarwan dan Khairil. *Profesi Kependidikan*.(Bandung: Alfabeta.2010), 83

Kepala sekolah seyogyanya dapat menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru untuk menciptakan pembaharuan, keunggulan komparasi serta memanfaatkan berbagai peluang.⁴³

Jadi, berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dengan memiliki sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa beserta kompetensi gurunya. Sejauh mana kepala sekolah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

8. Kepala sekolah sebagai motivator

Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru dan staf. Hal ini dilakukan secara terbuka, sehingga guru dan staf memiliki peluang untuk meraihnya. Karenanya, kepala sekolah harus berusaha memberikan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan.⁴⁴

Kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan

⁴³ Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media.2011),33

⁴⁴ Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media.2011),83

mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan.⁴⁵

Jadi, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai motivator yang penting ialah untuk membangkitkan semangat seluruh staff. Peran pembangkit semangat kerja dalam bentuk pemberian dukungan bisa dilakukan melalui kalimat sugesti dan dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian perhatian, dorongan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi guru berprestasi, memelihara persahabatan antar sesama rekan kerja mendiskusikan setiap permasalahan yang ada, menanamkan sikap untuk bekerja sungguh-sungguh, serta menciptakan suasana kompetitif dalam bekerja.

3. Mutu pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Istilah “mutu” sering digunakan secara bergantian dengan istilah “kualitas”. Menurut Triatna, istilah mutu dan kualitas memiliki makna yang sama, yaitu kepuasan penerima jasa pendidikan terhadap layanan pendidikan.⁴⁶

Mutu menurut Arcaro adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan, Garvin dan Davis mendefinisikan mutu sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk,

⁴⁵Hidayat Syarif dan Asroi. *Manajemen Pendidikan*. Tangerang, (PT. Pustaka Mandiri. 2013),56

⁴⁶ Triana Cepi, *Pengembangan Manajemen Sekolah*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 51.

tenaga kerja/ jasa, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.⁴⁷ Feigenbaum mengartikan mutu sebagai kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Suatu produk dapat dianggap bermutu adalah ketika produk yang diproses dapat memberikan sebuah kepuasan kepada konsumen atau pengguna. Carvin dalam Nasution mengartikan mutu sebagai “suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/ tenaga kerja dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumennya”.⁴⁸

Dalam dunia pendidikan Depdiknas menyebutkan bahwa mutu pendidikan mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan.⁴⁹ Menurut Umiarso dan Imam Gozali, mutu pendidikan diartikan sebagai derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.⁵⁰

Sagala juga mendefinisikan mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan, baik secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan

⁴⁷ Jerome S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip- Prinsip Dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2007), 75.

⁴⁸ Nasution, *Manajemen mutu terpadu MMT*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 6.

⁴⁹ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dan Pelaksanaan* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen Depdiknas, 2000).

⁵⁰Umiarso dan Imam Ghozali, *Manajemen sekolah di era otonomi Daerah*, (Yogyakarta: IRCisoD, 2010), 125-126.

yang diharapkan, atau yang tersirat mencakup *input*, proses, maupun *output* pendidikan.⁵¹

b. Indikator Mutu Pendidikan

Menurut Cegi Triatna, mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori hasil, proses, dan masukan.

1. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran.
2. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah.
3. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran⁵²

Sedangkan menurut Depdiknas dalam Mulyasa mengungkapkan, bahwa dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup tiga hal berikut ini:

1. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. *Input* dapat berupa sumber daya, perangkat lunak dan harapan-harapan sebagai

⁵¹ Sagala Saiful, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 170.

⁵² Cegi Triatna, *Pengembangan Manajemen Sekolah*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.) 52-53

pemandu bagi berlangsungnya proses. *Input* sumber daya meliputi sumber daya manusia yaitu, kepala sekolah, guru, karyawan sekolah, dan siswa. *Input* perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah dan peraturan perundang-undangan sekolah. Adapun untuk *input* harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran atau target yang ingin dicapai oleh sekolah.

2. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, serta mampu mendorong motivasi dan minat belajar.
3. Output pendidikan adalah kinerja sekolah, maksud dari kinerja sekolah ialah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses perilaku sekolah. Khusus yang berkaitan dengan *output* sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam:
 - a. Prestasi akademik berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik.

- b. Prestasi non akademik, seperti olahraga, kesenian, keterampilan, kegiatan ekstrakurikuler.⁵³
4. Outcome Hasil jangka panjang: dampak jangka panjang terhadap individu, sosial, sikap, kinerja, semangat, sistem, penghasilan, pengembangan karir, kesempatan pendidikan, kerja, pengembangan dari lulusan untuk berkembang, dan mutu pada umumnya.

Jadi berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sekolah atau madrasah dapat dikatakan melaksanakan sebuah upaya ketika kepala sekolah berani memutuskan untuk berinovasi, sehingga sekolah tersebut mempunyai ciri khas tersendiri yang berbeda dengan sekolah yang lain.

Mutu pendidikan tidak hanya sekedar memenuhi standar atau indikator, tetapi memiliki kemampuan untuk kepuasan pelanggan. Berikut ini, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu, yaitu:

1. Komitmen pada kualitas. Organisasi harus selalu mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas serta memelihara kualitas secara terus-menerus.
2. Budaya Kualitas. Komitmen kualitas harus direfleksikan dalam budaya organisasi, norma perilakunya serta nilai-nilainya.
3. Informasi dari pelanggan. Pada akhirnya dalam membangun persepsi

⁵³ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 157-158.

- kualitas pelanggan yang mendefinisikan kualitas.
4. Sasaran yang jelas. Sasaran kualitas harus jelas, tidak umum dan cenderung menjadi tidak bermanfaat.
 5. Karyawan yang berinisiatif. Karyawan harus diberikan motivasi dan dilibatkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi organisasi dengan pemikiran kreatif dan inovatif.⁵⁴

c. Karakteristik Mutu Pendidikan

Lembaga pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila telah memenuhi komponen-komponen pendidikan yang bermutu yaitu, terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, lingkungan, serta pengelolaan.⁵⁵

Mutu pendidikan dapat diperoleh pada suatu lembaga pendidikan, maka dapat dikatakan sekolah yang bermutu apabila terlihat pada sejumlah karakteristik yang meliputi masukan, proses, maupun hasil. Karakteristik sekolah yang bermutu menurut Mac Beath dan Mortimer, sebagai berikut:

1. Memiliki visi dan misi yang jelas. Maksud dari kejelasan visi dan misi sekolah dengan ciri:
 - a. Visi dan misi sekolah dirumuskan secara jelas.
 - b. Visi dan misi sekolah dijadikan acuan perilaku oleh warga sekolah.

⁵⁴ Yakub dan Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2014) 107-108.

⁵⁵ Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) 51.

- c. Visi dan misi dijabarkan menjadi tujuan/sasaran, program (jangka panjang dan jangka pendek) dan kebijakan sekolah.
2. Memiliki kepala sekolah yang profesional. Keprofesionalan kepala sekolah meliputi:
 - a. Rincian kualifikasi dan pengalaman kepala sekolah dalam memimpin sekolah.
 - b. Kepala sekolah menyediakan waktu untuk berbicara atau berdiskusi dengan orang tua maupun wali dari peserta didik.
 - c. Kepala sekolah menjunjung tinggi moral warga termasuk moral staf guru.
 - d. Kepala sekolah mampu melakukan kegiatan supervisi, khususnya kepada guru yang mengarah pada peningkatan pembelajaran.
3. Memiliki guru yang profesional. Keprofesionalan guru dicirikan oleh:
 - a. Rincian kualifikasi pengalaman guru sebagai pendidik sesuai dengan pengalaman pendidikannya.
 - b. Guru merasa nyaman untuk bekerja di sekolah.
 - c. Guru mampu mngaplikasikan berbagai pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
 - d. Guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan profesi berkelanjutan.

4. Memiliki lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar. Adapun ciri sekolah yang kondusif untuk belajar yaitu:
 - a. Gedung, halaman dan peralatan sekolah yang bersih dan terawat.
 - b. Orang tua dapat melihat hubungan positif antara warga sekolah dengan lingkungan sekitarnya.
 - c. Mekanisme partisipasi siswa dalam organisasi sekolah tertuang secara jelas, seperti aturan untuk menjadi perwakilan kelas dalam organisasi siswa intra sekolah (OSIS).
 - d. Sekolah mempunyai aturan yang dirumuskan dengan jelas dan secara tertulis mengenai isu-isu disiplin, mengganggu siswa lain, dan tentang perilaku pelanggaran tata tertib sekolah.
5. Memiliki kurikulum yang luas dan berimbang. Ciri dari kurikulum yang luas dan berimbang antara lain:
 - a. Implementasi pembelajaran menggunakan pendekatan pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan.
 - b. Sekolah menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler, misalnya musik, olahraga, dan lain sebagainya sesuai dengan kebutuhan pengembangan potensi peserta didik.
 - c. Guru memfasilitasi orang tua untuk memahami bagaimana kurikulum diimplementasikan.
6. Tinggi dalam melibatkan masyarakat untuk ikut serta mengelola sekolah. Keterlibatan masyarakat ini dicirikan oleh:

- a. Sikap positif orang tua terhadap sekolah dan partisipasi aktifnya dalam kegiatan-kegiatan sekolah.
- b. Tingginya keterlibatan orang tua dalam berbagai bentuk kegiatan sekolah.
- c. Adanya keterlibatan orang tua dalam menentukan visi, misi, tujuan dan kebijakan sekolah.
- d. Sekolah melakukan pembimbingan kepada orang tua mengenai bagaimana cara orang tua berpartisipasi dalam pengelolaan sekolah atau kelas.
- e. Komite sekolah mempunyai hubungan yang erat dengan orang tua peserta didik secara keseluruhan.
- f. sekolah meminta dan menerima masukan dari orang tua tentang kepuasan orang tua terhadap kinerja sekolah dan menindaklanjutinya.
- g. Sekolah mempunyai hubungan baik dengan sekolah lain, organisasi pemerintah, pusat layanan masyarakat, organisasi bisnis, dan masyarakat luas pada umumnya⁵⁶

Selain itu, pendapat lain menguraikan maksud dari mutu pendidikan apabila telah memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Kinerja (performa), yaitu dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya, kinerja para guru dalam mengajar, memberikan penjelasan, sehat dan

⁵⁶ Cepi Triatna. *Pengembangan Manajemen Sekolah*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015) 53-57

- rajin dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar dan lain sebagainya.
2. Waktu wajar (timeliness), artinya yaitu selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, ulangan tepat waktu, pengumpulan tugas dan lain sebagainya dilaksanakan dengan tepat waktu.
 3. Handal (reliability), yaitu usia pelayanan prima bertahan lama. Misalnya pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun.
 4. Daya tahan (durability) atau tahan banting. Misalnya meskipun dalam keadaan krisis keuangan, sekolah masih tetap bertahan dan tidak tutup.
 5. Indah (aesthetics), berkaitan dengan interior dan eksterior organisasi pendidikan yang selalu tertata baik.
 6. Hubungan manusiawi (personal interface), yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.
 7. Standar tertentu (conformance to specification), Misalnya unggul dalam berbahasa Inggris dan unggul dalam hal lainnya.
 8. Mudah penggunaannya (easy of use) dalam hal ini, sarana dan prasarana yang mudah dipakai dan diterapkan.
 9. Bentuk khusus (feature), berkaitan dengan keunggulan tertentu atas lulusan organisasi pendidikan.
 10. Konsistensi (consistency), yaitu terkait kejelasan, konstan atau stabil. Misalnya mutu sekolah dari dahulu sampai sekarang tidak menurun.
 11. Mampu melayani (serviceability), berkaitan dengan pelayanan organisasi

pendidikan yang tetap baik dan selalu menerima kritik serta saran.

12. Seragam (uniform), mampu melayani dan mengutamakan ketepatan dalam pelayanan.
13. Ketetapan (accuracy), berkaitan dengan pelayanan di organisasi pendidikan yang mampu memenuhi keinginan pelanggan.⁵⁷

Pencapaian mutu pendidikan tidak lepas dari upaya kepala sekolah melalui beberapa kegiatan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun usaha yang dapat dilakukan dengan memperhatikan komponen mutu pendidikan dan karakteristik sekolah yang bermutu maka akan mewujudkan mutu pendidikan.

B. Penelitian Terdahulu

Agar peneliti memiliki gambaran yang lebih luas terkait penulisan skripsi ini dengan judul analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs NU Roudlotut Tholibin sidomulyo, kec. Jekulo kab. Kudus maka peneliti berusaha untuk menelusuri dan menelaah penelitian-penelitian terdahulu yang di jadikan sumber referensi penelitian untuk memperoleh gambaran jelas mengenai posisinya, penelitian ini di hadapkan pada kajian- kajian yang telah dilakukan, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan skripsi ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Unang Yusuf, yang berjudul *Kepemimpinan Pengurus Koperasi Dalam Mendinamiskan Organisations Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang)*. Hasil penelitian

⁵⁷Agus Wibowo. 2013. *Manager Dan Leader Sekolah Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

menunjukkan bahwa kepemimpinan pengurus KSU Tandangsari tergolong cukup berfungsi.

Unsur-unsur kepemimpinannya menunjukkan dalam mengidentifikasi dan menganalisis organisasi beserta tujuan tergolong cukup, membangun struktur organisasi tergolong cukup, memiliki inisiatif tergolong tinggi, melaksanakan pencapaian organisasi tergolong cukup, mempermudah komunikasi tergolong kurang, dan menciptakan kesatupaduan dan suasana yang menyenangkan tergolong cukup. Dinamika organisasi KSU Tandangsari tergolong cukup dinamis. Unsur-unsur dinamika organisasinya menunjukkan: tujuan koperasi tergolong cukup dinamis, fungsi tugas koperasi tergolong cukup dinamis, pembinaan dan pemeliharaan tergolong cukup dinamis, penerapan peraturan dan sanksi tergolong kurang dinamis, pengadaan fasilitas tergolong sangat dinamis, dan tekanan pada organisasi tergolong dinamis. Derajat hubungan kepemimpinan pengurus koperasi dengan dinamika organisasi KSU Tandangsari menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat.

Perbedaan dari jurnal ini terdapat pada lokasi penelitian dan subjek yang di kaji oleh peneliti. Lokasi yang di pilih oleh peneliti adalah di MTs. Raudlotut Tholibin Kec. Jekulo Kab. Kudus, dan subject yang di teliti ialah kepala sekolah.⁵⁸

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh bukhori dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT Reza Perkasa Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

⁵⁸ fakuLtas peternakan universiatas padjajaran jatinagor, Kepemimpinan Pengurus Koperasi Dalam Mendinamiskan Organisas Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang). Bandung 40600 dalam Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 6, No. 3, November 2004 : 232 - 244

kepemimpinan di PT. Reza Perkasa ini sudah cukup baik untuk diterapkan.⁵⁹

Dengan adanya gaya yang digunakan saat ini mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja lebih baik dan giat lagi karena rasa hormat dan segan terhadap pimpinan yang ditimbulkan karena sikap pemimpinnya, sehingga karyawan dengan sendirinya bekerja lebih giat untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Reza Perkasa Sidoarjo, artinya gaya kepemimpinan yang merupakan sifat atau cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap bawahannya. Hal ini dikarenakan semakin karyawannya bisa disegani atau dihormati, maka karyawan akan memberikan imbal balik serta semangatnya dalam bekerja sehingga kinerjanya akan semakin baik dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada aspek yang di teliti, bahwasanya yang di teliti disini adalah gaya kepemimpinannya, sedangkan yang di teliti peneliti adalah upaya yang dilaksanakan kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di MTs. Raudlotut tholibin

3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Guntur Bayu Saputro dan Dr. Ir. Hotman Siagian, M.S dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Motivasi Kerja Di *Head Office* PT Marifood. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil: Gaya kepemimpinan yang ada di *Head Office* PT Marifood tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam mempengaruhi kinerja karyawan

⁵⁹ Muhammad Buhori, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi kerja serta Kinerja Karyawan pada PT Reza Perkasa Sidoarjo", *Jurnal JIE*, Vol. 1 Edisi 2, (2014):

harus ada motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan seperti tingkat kegigihan dan tingkat usaha yang dimiliki oleh karyawan maupun motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang ada di *Head Office* PT Marifood berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena para kepala bagian yang ada di *Head Office* PT Marifood memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang cenderung untuk memberikan dorongan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan.

Motivasi kerja karyawan di *Head Office* PT Marifood berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki tingkat kegigihan yang tinggi sehingga karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.⁶⁰

Berdasarkan kajian pustaka yang telah peneliti lakukan, jelas bahwasanya fokus pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak sama persis dengan fokus pembahasan penelitian yang dilakukan dalam skripsi di atas. Oleh karena itu, kiranya dapat di jadikan sebagai alasan jika judul skripsi yang dilakukan oleh peneliti ini layak untuk di teliti, karena belum adanya skripsi yang spesifik membahas analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MTs NU Raudlotut Tholibin.

C. Kerangka Berfikir

Dalam rangka mensukseskan pembangunan Nasional bangsa Indonesia salah satunya melalui pendidikan. Oleh karena itu amatlah penting bagi pembangunan nasional untuk lebih fokus dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada era globalisasi

⁶⁰ Guntur Bayu Saputro dan Dr. Ir. Hotman Siagian, M.Sc, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Motivasi Kerja Di *Head Office* PT Marifood. Jurnal AGORA Vol. 5 No.3 2017,

dan modernitas saat ini, peningkatan mutu pendidikan sekiranya telah menjadi suatu masalah yang urgen. Pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar pengembangan dan kemajuan generasi bangsa sebagai pemegang tongkat estafet.

Proses Meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari peran utama kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan. Kepala madrasah memiliki posisi yang menentukan masa depan sekolah. Sebab kepala sekolah yang mengendalikan dan menentukan arah yang hendak ditempuh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, sudah sepantasnya kepala madrasah berusaha keras bersama para menggerakkan bawahannya untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun untuk meningkatkan mutu pendidikan berbagai upaya yang dapat dilakukan diantaranya, kepala sekolah sudah semestinya memiliki komitmen dan kerja sama yang baik dengan para guru baik mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran, selain itu kepala sekolah juga mengupayakan peningkatan mutu pendidikan melalui usaha-usaha maupun kegiatan-kegiatan yang mengarah pada peningkatan mutu pendidikan baik dalam pembinaan guru, pembinaan siswa, kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana. Apabila melalui berbagai upaya kepala sekolah tersebut direalisasikan maka dengan harapan adanya peningkatan mutu pendidikan.