

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan berbagai aktivitas dan sistem, yang salah satunya adalah manajemen. Dalam menentukan kemajuan pendidikan manajemen sangat penting karena “Manajemen sebagai suatu penggerak dalam proses pendidikannya, sehingga dalam pelaksanaan pendidikan tidak akan pernah terlepas dari manajemen. Karena tanpa adanya manajemen, pendidikan menjadi tidak jelas ukurannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik tujuan yang dirumuskan dalam SISDIKNAS ataupun tujuan yang dirumuskan dalam lembaga pendidikan itu sendiri serta dengan adanya manajemen bahwa pendidikan akan menentukan efisiensi dan efektifitas suatu pendidikan”.

Adapun manajemen sendiri diartikan oleh para pakar secara beragam. Hasibuan mendefinisikan, “Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.¹ Manajemen sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan organisasi dan untuk menggunakan

¹ S.P Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), cet. V, hal. 2.

semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.²

Kemajuan suatu sekolah dengan sekolah lain tidaklah sama. Ada sekolah yang memiliki segudang prestasi dan ada pula yang sangat miskin dengan prestasi, ada sekolah yang sudah memiliki fasilitas yang lengkap dan ada pula yang memiliki sarana dan prasarana yang tidak layak untuk digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar, ada sekolah yang mempunyai manajemen sekolah yang baik dan ada pula sekolah yang memiliki manajemen yang kurang baik. Semua perbedaan itu terdapat banyak faktor yang melatarbelakanginya. Kepemimpinan merupakan fenomena interaksi sosial yang kompleks, dan sering sekali sulit dibaca, oleh karena itu beberapa mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.³

Semenjak diberlakukannya UU No 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah dan UU no 25 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, dan direvisi menjadi UU No 32 dan 33 Tahun 2004, maka berkenaan dengan otonomi daerah yang awalnya sentralisasi menjadi

² Fachruddin, *Manajemen Pemberdayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, dalam Mardianto (Ed), *Adminstrasi Pendidikan: Menata Pendidikan untuk Kependidikan Islam* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010), hal. 36.

³ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku, Motivasional dan Mito* (Bandung: Alfabeta 2010), hal. 6.

desentralisasi dan sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan melaksanakan pendidikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut berada dengan mengacu pada undang-undang yang telah ada.⁴

Disebutkan pula dalam UU Tahun 2003 Pasal 50 Ayat 5 yang berbunyi “Pemerintah kabupaten/kota mengelola pendidikan dasar dan menengah, serta satuan pendidikan yang berbasis keunggulan lokal” dan juga disebutkan dalam pasal 51 ayat 1 yang berbunyi “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah, dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/Madrasah”.⁵

Berdasarkan pasal tersebut, maka sekolah diberikan kewenangan untuk mengelola secara otonomi sekolahnya agar meningkatkan mutunya. Untuk meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan, maka salah satu sosok yang paling berpengaruh adalah kepala sekolah. Hal ini seperti disebutkan oleh E. Mulyasa:

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Peranannya bukan hanya menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh. Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melaksanakan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu.⁶

⁴ Hasbullah, *Dasar-dasar ilmu pendidikan* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1999), hal. 337-338.

⁵ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal. 33-34.

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional (Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK)*, Cet. 5.(Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), hal. 24.

Terdapat beberapa komponen penting untuk memahami kepemimpinan, yaitu: 1) untuk mendefinisikan kepemimpinan para para ahli sering menggunakan terminologi “pengaruh” sebagai bagian tak terpisahkan dari kepemimpinan. Penegasan lebih bahwa pengaruh yang dimaksud disini adalah pengaruh non-koersif/tanpa paksaan., 2) selain itu kepemimpinan di implementasikan dalam kelompok atau organisasi, 3) akhirnya, kepemimpinan itu membantu individu dan kelompok/organisasinya untuk mencapai tujuan.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki peran ganda, disamping sebagai administrator juga sebagai supervisor. Adapun sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah memiliki fungsi yang integral dalam proses belajar mengajar meliputi perencanaan, pengorganisasian, serta pelaksanaan belajar mengajar di sekolah tersebut. Sedangkan sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas membina sekolahnya agar mencapai tujuan yang diharapkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan.

Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan masalah yang berhubungan dengan teknik pengembangan dan pelaksanaan pengajaran, menyediakan fasilitas pendidikan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar dan menerapkan disiplin kerja pada stafnya sehingga kepala sekolah harus meneliti, mencari dan menentukan

⁷ Muhammad Fadli dan Binti Maunah, *Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner dan Situasional*, dalam Ziryab: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 1 No. 1 Tahun 2019, hal. 106.

syarat-syarat yang perlu untuk kemajuan sekolahnya agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal.

Kepala sekolah merupakan sosok yang bertanggung jawab terhadap guru-guru dan staf kependidikan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk mampu dan terampil dalam mengkoordinasikan seluruh komponen sekolah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan bangsa dan negara.

Kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal yaitu (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan disekolah (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam suatu lembaga pendidikan karena dengan kepala sekolah mengetahui ketiga indikator tersebut, tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif dan efisien.⁸

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalitas guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas kerja yang

⁸ Enco Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hal. 19.

tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru (dalam rangka mengembangkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.⁹

Kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya juga berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu, kepemimpinan bisa saja dimiliki oleh orang yang bukan kepala sekolah. Dalam pengertiannya, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.¹⁰ Sedangkan Baharuddin mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu-individu supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-

⁹ Soebagio Admodiwiro. *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT. Arda Dizya Jaya), hal. 5.

¹⁰ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu*, (Malang: UIN Press, 2010), hal. 1.

tujuan organisasi.¹¹ Kepemimpinan semuanya mengarah pada adanya sesuatu proses untuk memberi pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan sesuatu sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin.¹²

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan pemeran utama atau kunci suksesnya sekolah dalam melakukan pengembangan. Sehingga kegiatan memberdayakan dan memperbaiki program di sekolah-sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah itu sendiri. Sehingga nantinya akan menimbulkan iklim yang demokratis di sekolah yang akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang optimal untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik.¹³ Selain itu, kepala sekolah juga merupakan salah satu personil sekolah yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan lingkungan sekolah dan yang dipimpinnya berdasarkan Pancasila.¹⁴

Di dalam agama Islam, kepemimpinan ini juga sudah berkembang sejak pasca Rosulullah saw wafat. Wacana kepemimpinan ini timbul karena sudah tidak ada lagi Rasul atau Nabi Muhammad SAW. Dalam firman Allah SWT dikatakan bahwa al-Qur'an itu sudah bersifat final dan tidak dapat

¹¹ Bahruddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 63.

¹² Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah atau Madrasah*, (Malang: UIN Press, 2008), hal. 11-12.

¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 7.

¹⁴ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), hal. 80.

diubah-ubah lagi. Sehingga Rasulullah SAW adalah pembawa risalah terakhir dan penyempurnaan dari risalah-risalah sebelumnya. Salah satu firman Allah SWT di dalam al-Qur'an yang berkaitan dengan kepemimpinan disebutkan dalam Surat al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقره : ٣٠)

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S. al-Baqarah: 30).¹⁵

Dalam ayat diatas telah jelas bahwa Allah SWT menciptakan Nabi Adam dan anak cucunya yang disebut manusia dibebani tugas untuk memakmurkan bumi. Tugas tersebut menenpatkan setiap manusia sebagai pemimpin, yang menyentuh dua hal penting dalam kehidupannya dimuka bumi. Tugas tersebut adalah amar ma'ruf nahi munkar.¹⁶

Penjelasan diatas menggambarkan bahwa memimpin adalah ibadah, maka pemimpin dapat pula disebut sebagai 'abid. Tetapi, seperti apa kerangka kepemimpinan yang bernilai ibadah dan bagaimana konsep serta karakternya, serta bagaimana penjabaran konsep dalam pembuatan kebijakan dijelaskan dalam salah satu hadits Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ أَخْبَرَنَا أَيُّوبُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Penerbit J-Art, 2004, hal, 6.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), hal. 17.

رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)¹⁷

Artinya: “Diriwayatkan kepada kami oleh Isma‘il, dikabarkan kepada kami oleh Ayyub dari Nafi‘ dari Abdullah Ibn ‘Umar bahwa Nabi saw. bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kepala negara adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya, Setiap suami adalah pemimpin terhadap keluarganya dan bertanggung jawab terhadapnya, setiap istri adalah pemimpin bagi rumah tangga suaminya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba/pelayan adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan masing-masing bertanggung jawab atas kepemimpinannya”. (H.R. Imam al-Bukhori).

Sementara dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah, salah satu diantaranya adalah kegiatan dalam lembaga pendidikan itu sendiri yang merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan ketercapaian tujuan bagi sumber daya peserta didik. Dalam hal ini tentunya guru yang merupakan komponen untuk mendapatkan perhatian lebih. Sebab baik ditinjau dari tugas dan kewajiban yang diemban, guru merupakan pelaksana terdepan yang dapat menentukan dan mewarnai proses belajar mengajar serta yang dapat menentukan kualitas pendidikan peserta didik pada umumnya. Dengan kata lain, perbaikan kualitas sumber daya peserta didik harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

¹⁷ Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Isma‘il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari, Juz. II* (Cet. III; Beirut: Dar Ibn Kasir, 1407 H./1987 M.), hal. 5.

Direktorat pembinaan SMA menyatakan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola proses pembelajaran, lebih khusus lagi adalah proses pembelajaran yang terjadi di kelas. Konsekuensinya adalah guru harus mempersiapkan (merencanakan) segala sesuatu agar proses pembelajaran di kelas berjalan efektif.¹⁸

Selain itu, guru sebagai tenaga pendidik juga diharapkan memiliki motivasi diri, baik bagi diri sendiri maupun untuk memotivasi peserta didik dengan mencontohkan kepada orang yang sudah sukses, merencanakan pengembangan, memiliki komitmen yang tinggi, condong pada visi dan misi sekolah, memanfaatkan peluang sebaik mungkin memanfaatkan kesempatan dengan baik.¹⁹ Sehingga akan menjadikan guru sebagai contoh yang baik bagi peserta didiknya.

Perbaikan mutu berkelanjutan harus menjadi salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan, hal ini diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya mutu pendidikan yang tidak hanya mengandalkan pendekatan yang bersifat konvensional melainkan melalui optimalisasi sumberdaya dan sumberdana yang secara langsung dapat mengembangkan kualitas pendidikan.²⁰

¹⁸ Alfaris Sujoko, *Pemberdayaan Kemampuan Guru Mata Pelajaran Melalui In House Trainig*, Jurnal Pendidikan Penabur No. 18 Tahun ke-11 Juni 2012, hal. 37.

¹⁹ Muh. Habibulloh dan Binti Maunah, *Kecerdasan Emosional Guru dalam Membina Moralitas Peserta Didik*, dalam Realita (Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam) Vol. 13 No. 1, Januari 2015, hal. 137.

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Pofessional dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hal. 83.

Guru ialah faktor penting dalam pendidikan. Saking pentingnya peran dan tanggung jawab guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.²¹

Angka Indeks Pengembangan Manusia (IPM) dari United Nations Development Programme (UNDP) 2016, Indonesia hanya meraih 0,689 dan berada di peringkat ke-113 dari 188 negara. Begitu pula UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, menempatkan pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sementara itu, komponen guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Hingga sini, mungkin ada masalah dengan kompetensi guru.²²

Sementara itu, anggaran pendidikan 2018 nilainya mencapai Rp. 444 triliun, atau 20% dari total APBN. Ironisnya, sebagian besar anggaran pendidikan tersebut digunakan untuk membayar gaji dan tunjangan guru. Rata-rata tingkat penghasilan guru mengalami lonjakan tiga kali lipat. Tetapi alokasi untuk pembangunan maupun renovasi sekolah masih sangat kecil.²³

Faktanya, kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan tidak serta merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Karena kualitas guru masih bermasalah. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015, rata-rata nasional hanya 44,5, berada jauh di

²¹ Syarifuddin Yunus, Mengkritisi Kualitas Guru. <https://m/mediaindonesia.com/opini/200182/mengkritis-kualitas-guru>. Diakses pada tanggal 15 Juni 2021 pukul 08.00 WIB.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

bawah nilai standar 55. Bahkan, kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya text book, cara mengajar di kelas yang masih membosankan.²⁴

Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM), jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta lebih. Sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 19% dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% belum memiliki sertifikat profesi.²⁵

SMA Mamba'us Sholihin Blitar yang juga merupakan suatu lembaga pendidikan formal, tentunya juga mempunyai susunan organisasi yang didalamnya diperlukan adanya kepala sekolah. Dimana dalam hal ini kepala sekolah juga dituntut untuk mempunyai strategi dan manajemen yang diberlakukan sekaligus sesuai dengan kondisi yang ada di dalam lingkungan sekolah tersebut.²⁶ Terlebih SMA Mamba'us Sholihin juga merupakan lembaga pendidikan formal yang berada dalam lingkup pondok pesantren. Sehingga adanya kemampuan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam mengembangkan dan meningkatkan sumberdaya yang ada didalamnya.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Inda Septiani, Loren Y. Fransisca, Titania Sukana, Ulfiah Hasanah, *Dasar Kualitas Guru Mengajar: Permasalahan Pendidikan Studi Kasis di Kabupaten Purwakarta, dalam Indonesian Journal of Education and Learning*, Vol. 2 No. 2 April Tahun 2019.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Moh. Anas Setiawan, S.Pd., selaku kepala sekolah SMA Mamba'us Sholihin pada tanggal 9 Maret 2021.

Terutama bagi tenaga pengajar yang mendedikasikan dirinya untuk menyampaikan materi pelajaran di sekolah tersebut.²⁷

Diantara program yang direncanakan untuk guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar adalah adanya pembiasaan komunikasi 2 bahasa (Arab dan Inggris) dilingkungan sekolah tersebut. Sehingga dalam hal ini juga akan menambah kualitas sumber daya guru yang ada di lingkungan sekolah tersebut.²⁸ Selain pengembangan bahasa juga terdapat beberapa matapelajaran yang digolongkan sebagai muatan lokal (mulok) yaitu beberapa pelajaran yang berkaitan dengan pendidikan yang ada di ponsok pesantren, diantaranya: nahwu, shorof, fiqh, baca kitab dan lain-lain. Sehingga dengan adanya pelajaran mulok tersebut, guru yang mempunyai dasar pendidikan pesantren juga dapat menambah wawasan pengalamannya tidak hanya didunia pesantren, tetapi di lingkungan pendidikan formal juga.²⁹

Terlebih bila diamati secara sepintas, pesantren dapat dikatakan hampir sama, tetapi kenyataannya berbeda, tampak konservatif, tetapi diam-diam atau terang-terangan mengubah diri dan mengimbangi denyut perkembangan zamannya. Walaupun telah diakui bahwa pesantren adalah sebuah lembaga yang bersifat klasik dan mungkin tradisional tetapi justru ia adalah sebuah lembaga yang terus *survive* dan bahkan dipandang sebagai alternatif dalam glamoritas dan hegemoni modernisme yang semakin

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

menimbulkan masalah di dalam masyarakat, khususnya yang berhubungan dengan krisis nilai dan moral.³⁰

Dalam kaitannya dengan prestasi, dapat dilihat bahwa lembaga tersebut juga tidak bisa dianggap remeh. Hal itu terbukti dengan adanya berbagai macam prestasi dan kegiatan perlombaan yang diikuti oleh lembaga pendidikan tersebut. Baik dalam perlombaan akademik maupun non akademik. Hal ini tidak bisa lepas dari peran serta guru dalam mendidik siswa serta kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumberdaya guru. Sehingga guru sebagai tenaga pendidik dapat menyesuaikan diri sekaligus mendidik siswa dengan maksimal.

Dari uraian diatas, tentunya menarik perhatian peneliti untuk membahas lebih detail mengenai manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumberdaya guru yang mendedikasikan diri memberikan pemahaman kepada siswa yang menimba ilmu di lembaga pendidikan tersebut.

Hal tersebut diatas memberikan ketertarikan peneliti untuk mengambil judul penelitian **“Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba’us Sholihin-2 Blitar”**.

³⁰ Binti Maunah, Pesantren dalam Perspektif Perubahan Sosial, dalam *Sosio-Religia*. Vol. 8 No. 3, Mei 2009, hal. 94.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana perencanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar ?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar?
3. Bagaimana evaluasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.
3. Untuk mengetahui evaluasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Pada suatu penelitian hakikatnya diharapkan dapat memberikan kontribusi kegunaan penelitian baik secara teoritis ataupun secara praktis, berikut diantaranya dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

1. Secara Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih jauh, khususnya untuk ilmu pengetahuan dibidang kepemimpinan kepala sekolah serta untuk hasil dari penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.

2. Secara Praktis

Penelitian tentang Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba'us Sholihin-2 Blitar ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi lembaga pendidikan sebagai informasi, masukan dan evaluasi dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumberdaya guru.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah dalam hal manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumberdaya guru..

c. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wahana penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah dan memperluas pengetahuan sebagai bekal di masa mendatang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk menguatkan teori yang ada dan menambah ilmu pengetahuan untuk peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

E. Penegasan Istilah

Untuk memperoleh pengertian yang benar dan untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul proposal penelitian “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba’us Sholihin-2 Blitar”, maka peneliti akan uraikan dengan jelas secara konseptual dan secara operasional, yang peneliti deskripsikan sebagai berikut :

1. Penegasan Konseptual

a. Manejemen Kepemimpinan

Manajemen yang dalam bahasa Inggris berupa *management* atau “*managing*” yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai pengurusan, pengelolaan, ketatalaksanaan, kepemimpinan,

pengendalian, penyelenggaraan maupun penanganan.³¹

Kepemimpinan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* berasal dari kata dasar “pimpin” yang jika mendapat awalan “me” menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing.³² Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen kepemimpinan adalah suatu pengaturan atau pengelolaan untuk membimbing atau menuntun anggota yang ada didalam wilayah suatu organisasi.

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah sorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³³

c. Mutu Sumber Daya Guru

Mutu Sumber Daya Guru yang dimaksud adalah sumber daya guru yang mampu menciptakan bukan hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativitu, dan imagination*.³⁴

2. Penegasan Operasional

³¹ Harbangan Siagian, *Manajemen Suaru Pengantar*, (Semarang: Satya Wacana, 1993), hal. 9.

³² Wahyu Wijaswanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 769.

³³ Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 83.

³⁴ Jarome S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu (Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 29.

Adapun penegasan istilah secara operasional dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba’us Sholihin-2 Blitar” ini adalah mengenai bagaimana manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Mamba’us Sholihin-2 Blitar dalam meningkatkan mutu sumber daya guru yang mengajar di lembaga pendidikan tersebut.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara umum terhadap skripsi ini dan mempermudah dalam penelitian beserta mengetahui skripsi secara mendetail. Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari empat bab. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Bagian awal

Pada bagian awal berisi halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar tabel, daftar gambar, daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, pedoman transliterasi, abstrak dan daftar isi.

2. Bagian Inti

a. Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Sistematika Pembahasan.

Konteks penelitian menguraikan tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.

Fokus penelitian menguraikan tentang pembatasan masalah penelitian dan pertanyaan tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.

Tujuan penelitian mendeskripsikan tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.

Kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan dalam bab ini berisi tentang deskripsi secara umum berisi tentang harapan peneliti, agar pembaca mampu menemukan latar belakang atau alasan secara teoritis dari sumber bacaan terpercaya dan secara praktis mampu mengetahui keadaan realistik di lokasi penelitian.

b. Bab II Kajian Pustaka

Bab II Kajian Pustaka, terdiri dari: Tinjauan tentang Manajemen Kepemimpinan, Tinjauan tentang Kepala Sekolah, Tinjauan tentang Sumber Daya Guru, Penelitian Terdahulu, Paradigma Penelitian.

Kajian pustaka dari penelitian ini terdiri dari tiga teori, yakni *pertama*, manajemen kepemimpinan. *Kedua*, kepala sekolah. *Ketiga*,

sumber daya guru. Dengan kata lain, bab ini berisi teori-teori tentang “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba’us Sholihin Blitar*”.

Penelitian terdahulu berisi tentang hasil penelusuran skripsi dan jurnal penelitian dengan tema yang sama atau mirip, yaitu seputar manajemen kurikulum dalam upaya penerapan pendidikan karakter siswa. Namun dengan posisi yang berbeda dengan peneliti teliti. Hal ini bertujuan untuk dijadikan bahan pertimbangan dan tambahan referensi bagi penulisan skripsi berikutnya.

Paradigma penelitian menggambarkan tentang skema dan deskripsi yang menggambarkan konsep yang menjadi pijakan bagi peneliti untuk menggali data tentang “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru di SMA Mamba’us Sholihin Blitar*”.

c. Bab III Metode Penelitian

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Temuan, dan Tahap-Tahap Penelitian.

Dalam pendekatan dan jenis jenis penelitian memaparkan mengenai alasan menggunakan pendekatan dan jenis penelitian tersebut. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini menjelaskan tentang

karakteristik penelitian kualitatif, yaitu peneliti sebagai human instrument. Dalam lokasi penelitian menguraikan tentang letak geografis sekolah menjadi lokasi penelitian, serta alasan pemilihan lokasi. Pada bagian data dan sumber data menguraikan tentang data yang didapatkan dari lapangan melalui teknik observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahap, yakni analisis kasus individu dan dilanjutkan analisis multi kasus. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan *creadibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Selanjutnya, diuraikan tahap-tahap penelitian yang terdiri dari tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data. Selain itu, digambarkan jadwal penelitian yang dilakukan selama penelitian.

d. Bab IV Hasil Penelitian

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi data dan Temuan Penelitian.

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yaitu analisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya guru di SMA Mamba'us Sholihin Blitar.

. Yang meliputi perencanaan manajemen kurikulum dalam upaya penerapan pendidikan karakter siswa, pelaksanaan manajemen kurikulum dalam upaya penerapan pendidikan karakter siswa, dan

evaluasi manajemen kurikulum dalam upaya penerapan pendidikan karakter siswa.

e. Bab V Pembahasan Hasil Penelitian.

Pada bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, kategorikategori, dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan. Temuan penelitian dapat memperkuat teori sebelumnya atau menolak teori yang sebelumnya dengan penjelasan rasional. Apabila temuan penelitian merupakan penemuan baru dan sama sekali belum ada dalam temuan atau teori sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa temuan tersebut adalah temuan baru.

f. Bab VI Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah aktual dari temuan penelitian. Kesimpulan berupa pernyataan singkat yang merupakan inti dari hasil temuan penelitian yang telah dibahas pada bab pembahasan. Saran ditujukan bagi sekolah dan penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan bahan wacana, renungan atau bahan kajian peneliti selanjutnya.

3. Bagian akhir

Bagian akhir berisi tentang daftar rujukan, lampiran dan biodata penulis.