



## HUBUNGAN FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS NAHDLATUL WATHAN TENGGARONG SEBERANG

Irmawati  
Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samarinda  
[irmawatimpd89@gmail.com](mailto:irmawatimpd89@gmail.com)

### Abstrak

Unsur terpenting dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan ialah memiliki pemimpin yang mampu melaksanakan fungsi fungsi kepemimpinan yang ada. MTs Nahdaltuh Wathan Tenggarong Seberang menyadari bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut dibutuhkan adanya pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan Mutu pendidikan di MTs Nahdlatul Wathan Tenggarong Seberang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan angket. Keabsahan data menggunakan Uji Validitas. Teknik analisis statistik dengan rumus Product Moment. Hasil penelitian yang diperoleh, dimana hasilnya setelah diketahui  $r_{xy} = 0,93$  maka dilakukan interpretasi nilai  $r$  berada antara 0,80-1,000 (terdapat hubungan yang sangat kuat), yang berarti dari hasil tersebut ditahui bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang ada di MTs Nahdlatul Wathan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap mutu pendidikan. Penelitian ini berkontribusi terhadap kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan, khususnya fungsi manajerial dari kepala sekolah.

*Kata Kunci:* Hubungan fungsi kepemimpinan dengan mutu pendidikan

### PENDAHULUAN

Mengelola sebuah organisasi di butuhkan keahlian dan keterampilan untuk menjamin terselenggaranya roda organisasi. Karena itu salah satu unsur utama dalam menyelenggarakan roda organisasi itu adalah adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner yang menopangnya. Disamping memiliki keahlian dan keterampilan manajerial. Dengan demikian sukses dan tidaknya lembaga pendidikan sangat di pengaruhi kepiawaian pemimpin dalam rangka mengelola dan menjalankan roda kepemimpinannya.

Oleh karena itu, adalah suatu keniscayaan bahwa keberadaan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap keberhasilan lembaga yang di pimpinnya dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Pemimpin memegang peran kunci dalam mempromulasikan strategi organisasi, sehingga peranya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi atau lembaga.

Dengan demikian seorang pemimpin di tuntut untuk bekerja keras secara optimal, komunikatif, cerdas, amanah, jujur, dan dapat mempengaruhi bawahannya sehingga akan menciptakan pemimpin yang berwibawa, tegas, adil dan bijaksana serta dicintai oleh pengikutnya.

Merupakan tanggung jawab manajemen untuk memberikan arahan. Para manajer dalam pendidikan mesti mengembangkan visi dan misi untuk wilayah, sekolah atau jurusannya. Visi dan misi harus diketahui dan didukung oleh para guru, staf, siswa, orang tua dan komunitas. Mutu mesti terintegrasi ke dalam pernyataan visi dan misi. Akhirnya, manajemen mesti mau mendengar. Manajemen mesti mengerjakan dan memperaktekkan prinsip-prinsip mutu.<sup>1</sup>

Persoalan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Tsanawiah (MTs) Nahdlatul Wathan Tenggara Seberang menjadi menarik untuk dikaji, sebagai mana pendapat *Syafarudin*, dalam bukunya *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, ada beberapa faktor penunjang mutu yaitu kurikulum, sumber daya ketenagaan, sarana, dan fasilitas, manajemen madrasah, pembiayaan pendidikan, dan kepemimpinan merupakan faktor yang perlu dicermati.<sup>2</sup>

Di MTs NW Tenggara Seberang dipimpin oleh Bapak Rohadi S.PdI, beliau sangat serius dan profesional dalam mengelola sekolah MTs NW Tenggara Seberang serta memiliki tehnik khusus dalam untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs NW Tenggara Seberang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan beliau dalam memimpin sekolahnya.

Berangkat dari pemikiran diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat Fenomena tersebut ke dalam sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah Dengan Mutu Pendidikan di MTs Nahdlatul Wathan Tenggara Seberang”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan angket. Keabsahan data menggunakan Uji Validitas. Teknik analisis statistik dengan rumus Product Moment.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Bas Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang

---

<sup>1</sup> Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Celeban Timur, 2007, Cetakan IV) Hal. 85-87.

<sup>2</sup> Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 20014) hal. 14.

perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika suatu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.<sup>3</sup> Adapun menurut Northous, P.G, Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kemudian menurut Dubrin, A.J, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>4</sup> Kotler, Kepemimpinan adalah proses mengerakan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa.<sup>5</sup>

Berangkat dari beberapa pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu pengaruh sosial yang dalam hal ini perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok/organisasi atau lembaga pendidikan.

#### **b. Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>6</sup>

Banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah, yaitu:

- 1) Kepribadian yang kuat, yaitu pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan social.
- 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Karena dengan pemahaman yang baik, kepala madrasah dapat menjelaskan kepada guru, stafnya, murid-murid dan pihak terkait tentang strategi pencapaian tujuan madrasah.
- 3) Memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait.
- 4) Memiliki keterampilan profesional, yaitu keterampilan yang terkait tugasnya sebagai kepala sekolah yaitu keterampilan teknis ( menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat, melakukan supervisi), keterampilan hubungan kemanusiaan (memotivasi,

---

<sup>3</sup> Husini Usman, *Kepemimpinan Efektif*, (Jakarta Timur, PT Bumi Aksara, 2019). hal. 3.

<sup>4</sup> Suryoto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2018). hal. 158.

<sup>5</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : AIFABETA CV, 2010) hal. 177.

<sup>6</sup> Budi, *Pendidikan dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021). hal 21.

mendorong guru dan staf untuk berprestasi), keterampilan konseptual (mengembangkan konsep pengembangan sekolah mengidentifikasi dan memecahkan masalah serta mengantisipasi masalah yang akan timbul dari semua kemungkinan).

- 5) Mampu menginovasi pendidikan. Dengan inovasi pendidikan sekolah akan mengalami peningkatan prestasi akademik dan non akademik.

Thomp dalam Syafaruddin menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah orang yang sangat penting dalam system madrasah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan atau disiplin, menyediakan barang- barang yang di perlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah, serta memilih dan mengembangkan pegawai atau personil.<sup>7</sup>

Hal ini dapat di ambil benang merah bahwa ada lima hal yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin kepala madrasah secara teoritik bertanggung jawab atas penyelenggaraan program pendidikan di sekolah.

### c. Karakteristik Kepemimpinan

- 1) *Evision* atau memiliki visi. Seseorang pemimpin dengan visi yang jelas, memahami gambaran akan kearah mana dan ingin menjadi seperti apa organisasi ke depan, serta bagaimana cara mencapainya. Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visinya agar di pahami dan menjadi milik semua staf. Dia harus berkomunikasi dengan jelas dan penuh semangat seperti semangat yang menular. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki disiplin untuk bekerja menuju visinya, serta mengarahkan tindakan dan timnya yang di pimpinya menuju tujuan yang di hendaki.
- 2) *Integrity* atau integritas. Integritas merupakan tindakan yang konsisten, baik di dalam maupun diluar nilai-nilai batin. Sorang pemimipin harus memiliki kepercayaan dari pengikut da karenanya harus menampilkan integritas jujur taransaksi, diprediksi reaksi, emosi terkontrol dengan baik, dan tidak mengamuk dengan ledakan keras merupakan semua tindakan integritas. Seorang pemimpin yang berpegang tinggi pada integritas akan lebih mudah di dekati oleh pengikutnya.
- 3) *Dedication* atau dedikasi. Dedikasi berarti mengahabiskan waktu atau energy apa saja yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab nya. Seorang pemimpin mengilhami dedikasi dengan memberi contoh, melakukan apa pun yang di perlukan untuk menyelesaikan langkah berikutnya menuju visi. Dengan menunjukan contoh yang sangat baik, dia dapat menginspirasi pengikutnya bahwa

---

<sup>7</sup>Mahmud Eka Muchammad, *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Sekolah atau Madrasah* ( Samarinda: Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M ) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Samarinda 2010). Hal. 6-7.

tidak ada yang di sambilan dalam pekerjaan tim. Baginya, kesempatan untuk mencapai sesuatu yang hebat tidak boleh di biarkan berlalu begitu saja.

- 4) *Magnanimity* atau keluhuran budi. Keluhuran budi berarti berarti identik membayar “sumbangan” ketika sudah jatuh tempo, tidak berdalilh atau menunda, dan juga murah hati. Seorang pemimpin yang murah hati memastikan bahwa sumbangan keberhasilan tersebar seluas mungkin pada semua orang di organisasinya. Pemimpin semacam ini memiliki kemurahan hati membantu orang lain dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri bersama tim, serta ingin membangun relasi lebih dekat bersama-sama. Menganggap keberhasilan sebagai milik bersama dan mengambil tanggung jawab atas kesalahan adalah ciri kepemimpinan yang efektif.
- 5) *Humility* atau rendah hati. Seorang pemimpin yang rendah hati tidak menonjolkan diri melainkan mencoba untuk mengangkat semua orang. Pemimpin dengan rendah hati juga memahami bahwa status mereka tidak membuatnya merasa menjadi seorang dewa.
- 6) *Openness* atau kerbukaan. Keterbukaan berarti mampu mendengarkan ide-ide baru, bahkan jika mereka tidak sesuai dengan cara berpikir biasa. Pemimpin yang baik mampu menanggapi penilaian saat mendengarkan ide-ide orang lain, serta menerima cara-cara baru dalam melakukan sesuatu yang orang lain pikirkan. Keterbukaan membangun saling menghormati dan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut, serta membuat tim secara baik disertakan dengan gagasan baru yang bermanfaat untuk mewujudkan visinya
- 7) *Creativity*, atau kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir secara berbeda dan mendapatkan solusi untuk keluar dari aneka kendala. Kreativitas pemimpin memampukan dirinya untuk melihat hal-hal yang orang lain tidak melihat dan dengan demikian dia memimpin pengikutnya dalam arah baru.
- 8) *Fairness* atau keadilan. Keadilan berarti berhubungan dengan orang lain secara konsisten dan adil. Seorang pemimpin harus memeriksa semua fakta dan mendengarkan semua orang sebelum memberikan penilaian. Dia harus menghindari melompat kesimpulan berdasarkan bukti-bukti tidak lengkap. Ketika orang merasa di perlakukan secara adil, mereka akan mengapresiasi pemimpinnya dengan loyalitas dan dedikasi.
- 9) *Assertiveness* atau ketegasan. Ketegasan atau asertif tidak sama dengan agresif. Ketegasan itu adalah kemampuan untuk menyatakan dengan jelas apa yang diharapkan, sehingga tidak akan ada kesalah pahaman. Seorang pemimpin harus bersikap tegas untuk memperoleh hasil yang di inginkan. Ketegasan datang bersama

dengan tanggung jawab untuk secara jelas memahami apa yang pengikut harapkan dari pemimpinnya.

- 10) *Sense of humor* atau rasa humor. Rasa humor sangat penting untuk meredakan ketegangan dan kebosanan, serta mereduksi permusuhan. Pemimpin yang efektif mengetahui bagaimana menggunakan humor untuk memberi energi pengikutnya. Humor adalah suatu bentuk kekuasaan yang menyediakan kontrol atas lingkungan kerja. Humor juga memupuk persahabatan yang baik.<sup>8</sup>

Berdasarkan paparan mengenai karakteristik kepemimpinan di atas dapat penulis simpulkan bahwa seseorang dapat di sebut sebagai pemimpin manakala ia memiliki karakteristik kepemimpinan yang mendukung aktivitasnya sebagai pemimpin.

#### **d. Model dan Jenis Kepemimpinan**

Dibawah ini terdapat beberapa model dan jenis kepemimpinan yang dapat terlihat dalam sebuah organisasi atau lembaga, diantaranya ialah:

##### 1) Otokratis

Adapun ciri-ciri dari pemimpin otokratis yaitu Segala perintah dan instuksi harus ditaati walaupun dengan kekerasan, tidak mendengarkan masukan-masukan dari bawahan, selalu merasa paling benar dan tidak mau disalahkan, tidak berkoordinasi dan berkolaborasi dalam menentukan keputusan, segala bentuk perencanaan dan tindakan yang akan diambil tidak diberitahu dengan detail pada bawahan, akan memberikan pujian atau keritikan terhadap bawahan dengan pertimbangan sepihak, cenderung tertutup dengan bawahan, adanya keinginan untuk memimpin secara terus menerus, selalu ingin berkuasa secara absolut, dan perhatian diberikan hanya kepada bawahan yang taat dan tidak pernah membantah.

##### 2) Demokratis

Jenis dan model kepemimpinan ini lebih pada kemanusiaan dan memberikan nasehat serta pemberdayaan manusia secara efektif dan efisien. Suasana dalam organisasi sangat terjaga dan terjalin hubungan yang baik antara semua sumber daya manusia yang ada, semua memiliki kesadaran dan tanggung jawab penuh pada pekerjaannya. Dengan demikian jika sebuah lembaga atau organisasi yang memiliki pemimpin berjiwa demokratis maka kekuatan lembaga tersebut tidak hanya pada pemimpinnya saja namun lebih pada sumber daya manusia yang berperan aktif serta memiliki tanggung jawab yang besar.

---

<sup>8</sup> Sudarwan Denim, *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ), Etika, Prilaku Motivasi, dan Mitos*, ( Bandung : ALFABETA, 2010) hal. 14.

3) Bebas

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

4) Kharismatik

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatik ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan peribahasa “Tong Kosong Nyaring Bunyinya”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang-orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsisten-an. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, di pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji.

5) Paternalistis

Model kepemimpinan memiliki ciri khas bahwa memiliki anggapan semua bawahan sumber daya manusi yang dimiliki belum mencapai tingkat kedewasaan yang baik, sehingga pemimpin beranggapan setiap bawahan diperlakukan seperti anak dan orang tua.

6) Militeristik

Berikut adalah tipe kepemimpinan militeristik antara lain sering kali terlihat keras dalam memberi perintah, terlihat otoriter, dan cenderung kaku, selalu ingin ditaati dan tidak suka dibantah oleh bawahan, selalu melakukan ritualias dan upacara, seraf menamakan sikap kebersamaan dengan berlebihan. semua bawahan di tuntutan harus disiplin. tidak membutuhkan masukan, saran, serta kritikan yang membangun dari bawahan, dan tidak menghendaki komunikasi dua arah atau lebih

7) Opolistik

Jenis kepemimpinan ini tidak menghendaki adanya campur tangan orang luar negeri, dengan kata lain sangat menjunjung tinggi jiwa nasionalise. Serta memiliki prinsip tetap menjunjung tinggi nilai-nilai tradisional yang ada pada masyarakatnya.

8) Administratif

Jenis kepemimpinan administratif yaitu pemimpin yang memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat administrasi dengan baik. Dengan demikian dapat dipastikan semua yang berhubungan dengan administrasi dalam lembaga birokrasi dapat terorganisir dengan baik dan benar. Dengan adanya jenis kepemimpinan seperti ini maka diharapkan berkembangnya manajemen modern, teknologi, industri yang mumpuni dalam masyarakat.<sup>9</sup>

**e. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berkaitan secara langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin berada dalam, dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan dapat di katakana sebagai gejala sosial, karena harus di wujudkan dalam interaksi antara individu dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.<sup>10</sup>

Menurut Karatini Kartono, fungsi kepemimpinan adalah : Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik: memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin di tuju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.<sup>11</sup>

Selanjutnya secara operasional menurut Veithzal Rivai fungsi kepemimpinan dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

- a. Fungsi Instruktif, yaitu fungsi yang bersifat komunikatif satu arah. pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bila mana, dan dimana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

---

<sup>9</sup>Afid Burhanuddin, *Model dan Jenis Kepemimpinan*, dalam <https://afidburhanuddin.wordpress.com>, 19/12/2013. di Akses Rabu 26 Agustus 2021.

<sup>10</sup> Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Jenis Kepemimpinan*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2018) hal. 44.

<sup>11</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2029). hal. 81 hal. 81



- b. Fungsi Konsultatif, yaitu fungsi yang bersifat dua arah. Dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang di perlukan dalam menetapkan keputusan.
- c. Fungsi Partisipasi, Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi Delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi Pengendalian, Melalui fungsi ini diharapkan kepemimpinan yang efektif maupun mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.<sup>12</sup>

Mencermati beberapa pendapat diatas, tampak jelas bahwa fungsi kepemimpinan dalam organisasi apapun sangat strategis dan menentukan karena kepemimpinan memiliki fungsi yang efektif dalam mengerakkan organisasi menuju tujuan yang hendak di capai bersama.

## 2. Mutu Pendidikan

### a. Pengertian Mutu Pendidikan

Dalam pengertian umum mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun yang *intangibile*. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.<sup>13</sup>

Menurut pandangan Zamroni dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai lebih efektif dan efisiensi.

Dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, efektif, atau psimotorik) metodologi (bervariasi sesuai kemampuan), sarana

---

<sup>12</sup>Soekarto Indrafachrudin, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2006 ) hal. 3.

<sup>13</sup> Supardi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Asosisasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia APPTI, 2020) hal. 96.

sekolah, dukungan administrasi, dan saran prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.<sup>14</sup>

Mutu ialah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan perubahan mutu tersebut, diperlukan peningkatan atau perubahan keterampilan tenaga kerja, proses produksi dan tugas, serta perubahan lingkungan perusahaan agar produk dapat memenuhi dan melebihi harapan konsumen.<sup>15</sup>

Pendidikan mempunyai berbagai makna yg terus berbeda-beda, dibawah ini akan di kemukakan sejumlah pengertian pendidikan menurut para ahli pendidikan di antaranya:

1) Jhon Dewe

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia,

2) Driyarkara

Pendidikan ialah pemanusiaan manusia muda atau pengangkatan manusia muda ke taraf insani.

3) Ahmad D. Marimba

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh di pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.<sup>16</sup>

Pada akhirnya penddikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan juga didefinisikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

## **b. Standar Mutu Pendidikan**

Pemerintah menetapkan Delapan Standar Nasional Pendidikan Indonesia yang menjadi pedoman bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun selapa standar yang dimaksud ialah:

---

<sup>14</sup> Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka cipta. H. 211

<sup>15</sup> Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*.(Jakarta.Bumi Aksara. 2013) hal.540.

<sup>16</sup> Edi Karno, *Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, ( Kediri, UHO Edu Pres, Cet. Pertama, 2019) hal. 37.

<sup>17</sup> Hasibullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta, PT Grafindo Persada, 2006) Hal 1.

1) Standar Isi

Berkenaan dengan standar isi adalah mencakup pada materi dan bahan ajar, pembelajaran yang diberikan pada siswa, bahan yang digunakan saat proses pembelajaran, serta hal-hal yang mencakup dari RPP, silabus, hingga pada kurikulum. Tidak lepas juga kalender pendidikan dengan catatan tidak lepas dari SKL (standar kompetensi Lulusan)

2) Standar Proses

Standar ini terfokus pada bagaimana pelaksanaan dalam pembelajaran dengan tujuan agar menciptakan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing.<sup>18</sup>

3) Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah hal yang memiliki pengaruh besar bagi terbentuknya lulusan yang berkualitas, dengan demikian dibutuhkan persiapan mental yang kuat dalam menghadapi karakter peserta didik yang berbeda-beda.

4) Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana ialah standar yang ditetapkan berkaitan dengan gedung yang menunjang proses pembelajaran dan pelayanan pendidikan seperti ruang guru, kelas, lab komputer, tempat olahraga, tempat ibadah tidak luput juga pemanfaatan teknologi.

5) Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan fokus pada hal-hal yang berkaitan dengan segala bentuk dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengawasan yang ada pada semua tingkatan pendidikan dengan tujuan terbentuknya penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien.

6) Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan yang dimaksud adalah segala bentuk yang berhubungan dengan bagaimana mengelola anggaran yang ada untuk disalurkan pada biaya pendidikan selama satu tahun.

7) Standar Penilaian

Segala hal yang berhubungan dengan mekanisme yang harus diikuti terkait cara, mekanisme serta instrumen dalam melakukan penilaian dari hasil belajar siswa.

8) Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan (SKL) terfokus pada beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh lulusan seperti sikap, pengetahuan, dan keterampilan, standar kompetensi

---

<sup>18</sup> Ahmad Mufti dkk, *Strategi Pembelajaran Orientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jawa Barat: Edu Publisher, 2020) hal. 12

lulusan ini juga menjadi ajucuan paling pendasar dalam menentukan tujuh standar yang lain.<sup>19</sup>

### HASIL PENELITIAN

Data yang telah terkumpul dari hasil penelitian di lapangan serta berdasarkan teori-teori yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini, maka langkah selanjutnya peneliti akan mengadakan analisis data yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan angket (daftar pernyataan). Dari hasil distribusi jawaban angket responden dapat dianalisis data sebagai berikut:

**TABEL I**  
**Data Hasil Angket Penelitian Fungsi Kepemimpinan**

No	Res	Skor Angket Penelitian Fungsi Kepemimpinan (X)																							Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	R001	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	61
2	R002	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	61
3	R003	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	1	3	4	70
4	R004	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	60
5	R005	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	87
6	R006	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	42
7	R007	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	4	61
8	R008	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	43
9	R009	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	77
10	R010	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	75
11	R011	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	54
12	R012	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	50
<b>No</b>	<b>Res</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>Total</b>

<sup>19</sup> Erwin Firdaus dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yayasan Kita Menulis, 2021) hal. 74

13	R013	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	79
14	R014	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	81

**TABEL II**  
**Data Hasil Angket Penelitian Mutu Pendidikan**

No	Res	Skor Angket Penelitian Mutu Pendidikan (Y)																							Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	R001	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	58
2	R002	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	56
3	R003	3	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	65
4	R004	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	54
5	R005	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	R006	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	30
7	R007	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	39
8	R008	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	42
9	R009	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
10	R010	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	64
11	R011	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
12	R012	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	35
<b>No</b>	<b>Res</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>Total</b>
13	R013	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	71
14	R014	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79

Untuk menganalisis hasil data variabel X dan variabel Y, maka langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat  $H_a$  dan  $H_o$ :

$H_a$ : Ada pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. Dan  $H_o$ : tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan.

2. Selanjutnya membuat tabel penolong untuk menghitung nilai korelasi:

**TABEL III**  
**Rekapitulasi Hasil Angket Penelitian**

NO	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	61	58	3721	3364	3538
2	61	56	3721	3136	3416
3	70	65	4900	4225	4550
4	60	54	3600	2916	3240
5	87	80	7569	6400	6960
6	42	30	1764	900	1260
7	61	39	3721	1521	2379
8	43	42	1849	1764	1806
9	77	79	5929	6241	6083
10	75	64	5625	4096	4800
11	54	46	2916	2116	2484
12	50	35	2500	1225	1750
13	79	71	6241	5041	5609
14	81	79	6561	6241	6399
<b>N=14</b>	<b>∑X =901</b>	<b>∑Y=798</b>	<b>∑X<sup>2</sup>=60617</b>	<b>∑Y<sup>2</sup>=49186</b>	<b>∑XY=54274</b>

Dari tabel diatas, maka diketahui bahwa:

$$N = 14$$

$$\sum X = 901$$

$$\sum Y = 798$$

$$\sum X^2 = 60617$$

$$\sum Y^2 = 49186$$

$$\sum XY = 54274$$

3. Memasukkan hasil nilai dari tabel penolong diatas dengan rumus product moment :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{14 \times 54274 - (901)(798)}{\sqrt{\{14 \times 60617 - (901)^2\} \{14 \times 49186 - (798)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{759836 - 718998}{\sqrt{\{848638 - 811801\} \{688604 - 636804\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{40838}{\sqrt{\{36837\} \{51800\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{40838}{\sqrt{1908156600}}$$

$$r_{xy} = \frac{40838}{43682,45}$$

$$r_{xy} = 0,93$$

4. Kemudian,  $r_{hitung}$  diinterpretasikan pada tabel koefisien korelasi nilai “r” dimana  $r_{hitung}$  0,93 yang berarti terletak antara 0,80-1,000 yang menyatakan bahwa pengaruh antara variabel X dengan variabel Y adalah sangat kuat.
5. Selanjutnya untuk menguji signifikansi korelasi data sekaligus membuktikan benaran hipotesa, maka dilakukan uji t tes, yaitu:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,93 \sqrt{\frac{14-2}{1-0,93^2}}$$

$$t = 0,93 \sqrt{\frac{12}{1-0,864}}$$

$$t = 0,93 \sqrt{\frac{12}{0,136}}$$

$$t = 0,93 \sqrt{88,23}$$

$$t = 8,73$$

Berdasarkan hitungan diatas ditahui pada taraf signifikansi 5% db (n-2), yakni : (14-2) = 12, maka ditunjukkan daftar distribusi tingkat signifikansi percayaan 5% = 0,576. Selanjutnya apabila dilihat t tabel distribusi = 0,576, sedangkan t hitung yang dilakukan penulis = 8,73

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  data  $8,73 > 0,576$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh.

6. Sedangkan untuk mengetahui sumbangan variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,93^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,864 \times 100\%$$

$$KP = 86,4\%$$

Artinya: pengaruh nilai fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 86,4% dan sisanya 13,51% ditentukan oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh, dimana hasilnya setelah diketahui  $r_{xy} = 0,93$  maka dilakukan interpretasi nilai r berada antara 0,80-1,000 (terdapat pengaruh yang sangat kuat), yang berarti dari hasil tersebut diketahui bahwa hubungan antara fungsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sangat memiliki hubungan yang sangat kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budi, *Pendidikan dan Manajemen (Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah)*, (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2021).
- Edi Karno, *Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, (Kediri, UHO Edu Pres, Cet. Pertama, 2019).
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Adminitrasi Pendidikan*, (Bandung : ALFABETA CV, 2010).
- Erwin Firdaus dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yayasan Kita Menulis, 2021).
- Hasibullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta, PT Grafindo Persada, 2006).
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*.(Jakarta.Bumi Aksara. 2013).
- Husini Usman, *Kepemimpinan Efektif*, (Jakarta Timur, PT Bumi Aksara, 2019).
- Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Celeban Timur, 2007,Cetakan IV).
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2029).
- Mahmud Eka Muchammad, *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Sekolah atau Madrasah* ( Samarinda: Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M ) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Samarinda 2010).
- Soekarto Indrafachrudin, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2006 ).
- Sudarwan Denim, *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ), Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*, ( Bandung : ALFABETA, 2010).



Irmawati : Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Mutu Pendidikan di MTs Nahdlatul Wathan Tenggara Seberang

Supardi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia APPTI, 2020).

Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka cipta. 2004.

Suryoto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 20014).

Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Jenis Kepemimpinan*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2018).