

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
BUDAYA MUTU PENDIDIKAN DI SMK PGRI 2 PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Aminatul Muawanah

NIM: 211217002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
TAHUN 2022**

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
BUDAYA MUTU PENDIDIKAN DI SMK PGRI 2 PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Aminatul Muawanah

NIM: 211217002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
TAHUN 2022**



KEMENTERIAN AGAMA RI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Aminatul Muawanah

NIM : 211217002

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan di SMK PGRI 2 ponorogo

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Minggu

Tanggal : 19 Juni 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 27 Juni 2022

Ponorogo, 27 Juni 2022

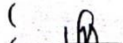
Mengesahkan


Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

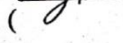
Dr. H. Moh. Miftchul Choiri, M. A

NIP. 197404181999031002

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd ()

Penguji I : Dr. Mukhibat, M.Ag ()

Penguji II : Dr. AB. Musyafa' fathoni, M.Pd.I ()

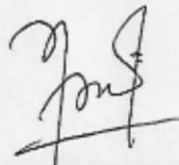
LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini atas nama saudara :

Nama : Aminatul Muawanah
NIM : 211217002
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan Di SMK PGRI
2 Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji dalam ujian munaqosah

Pembimbing



Dr. AB. Musyafa' Fathani, M.Pd.I
NIP. 197701302005011007

Tanggal, 19 Mei 2022

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Muhammad Thovib, M.Pd
NIP. 19800404200901012

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan penuh rasa syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

1. Keluargaku tercinta dan istimewa, Khususnya kedua orang tuaku, Bapak Sukardi dan Ibu Suti. Terimakasih tiada terkira yang telah merawat, membimbing, mendidik, membesarkan dengan kasih sayang dan sepenuh hati tanpa mengharapkan imbalan apapun. Semoga bapak dan ibu selalu diberi kesehatan, panjang umur, dan selalu di lindungan Allah SWT.
2. Kakak pertama saya Atik, kakak kedua Mustain Romli, kakak ketiga Muktadin dan adik saya Wahyudi yang senantiasa menjadi semangatku dalam meraih setiap kesuksesan.
3. Guru-guruku di MA Asy-Syukuriyah Bojonegoro yang telah memberikan jalan terang untuk memperjuangkan studi di IAIN Ponorogo.
4. Keluarga besar Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo khususnya K.H. M Yasin Ashari dan Hj. Dr. Khusniati Rofi'ah yang telah mendidik dan membimbing saya dalam memperdalam ilmu agama.
5. Teman-teman seperjuanganku dari Bojonegoro yaitu Mahasiswa lintas Bojonegoro(Malboro). Awalnya kita datang ke sini bukanlah siapa-siapa, dan akhirnya kita bisa melewati perjuangan ini bersama-sama.
6. Keluarga besar kelas MPI A 2017 yang selama empat tahun ini sudah menjadi sahabat, teman, serta keluarga. Semoga kekompakan kita masih terjaga meski terpisah oleh jarak.

MOTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

*“Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu
Dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”*

(Qs. Al-Mujadilah Ayat 11)¹



¹ Kementerian Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahanya*. (Bandung : PT Syaamil Cipta Media,2005),h 543.

ABSTRAK

Aminatul Muawanah, 2022. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan di SMK PGRI 2 Ponorogo.* Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam (IAIN) Ponorogo.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Mutu Pendidikan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Maka dari itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran ganda, di samping sebagai pemimpin, manajer, administrator ia juga sebagai supervisor. Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo (2) mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo (3) mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo.

Hasil penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Keabsahan data yang diukur dengan : Triangulasi, ketentuan pengamatan, dan perpanjangan pengamatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya (1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pembelajaran Di SMK PGRI 2 Ponorogo ini lebih bersifat otoriter yaitu mewajibkan guru maupun siswa untuk menaati peraturan yang ada di sekolah serta bersifat demokratis yaitu bermusyawarah. Dan (2) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Kedisiplinan Di SMK PGRI 2 Ponorogo ini gaya kepemimpinannya dengan membuat beberapa kebijakan dan peraturan yang membentuk karakter siswa menjadi anak yang disiplin. Kemudian (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo, yaitu dengan membuat program yang menarik perhatian dan minat siswa dalam budaya literasi. Dan kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, demokratis, komunikasi, dan pengambilan keputusan.

PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Aminatul Muawanah
NIM : 211217002
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN DI
SMK PGRI PONOROGO

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang telah dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. adapun ini dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 09 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



Aminatul Muawanah

NIM. 211217002

Pernyataan Keaslian Tulisan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aminatul Muawanah
NIM : 211217002
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan Di SMK PGRI 2 PONOROGO"

Dengan ini, saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 19 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



Aminatul Muawanah
NIM. 2112170021

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil ,, 'Alamin, berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan “Skripsi” ini dengan tepat waktu. Shalawat dan salam turunkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga sahabat dan para pengikutnya yang membimbing umat manusia menuju keselamatan dunia dan akhirat sampai akhir zaman. Dengan rasa syukur di panjatkan kehadiran-Nya atas limpahan rahmat dan kasih sayang penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan Di SMK PGRI 2 Ponorogo”.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pada kesempatan ini tidak lupa peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimulai dari membimbing, mengarahkan, memberikan solusi sampai memberikan motivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih kepada :

1. Dr. Hj. Evi Mu'afiah. M.Ag., Selaku Rektor IAIN Ponorogo.
2. Dr. H. Moh. Munir, Lc, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Ponorogo.
3. Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

4. Dr. AB. Musyafa' Fathoni, M.Pd.i Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh pihak SMK PGRI 2 Ponorogo yang telah membantu dan tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dan bagi peneliti yang diharapkan untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Ada baiknya semua datangnya dari Allah SWT, ada kurangnya itu dari peneliti sendiri. Peneliti hanya bisa berharap semoga hasil peneliti ini bisa bermanfaat untuk sesama dan khususnya kepada SMK PGRI 2 Ponorogo sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian, mudah-mudahan dapat menjadi secerah harapan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan sekolah unggulan di SMK PGRI 2 Ponorogo.

Ponorogo, 19 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan

Aminatul Muawanah
211217002

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
MOTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	10
B. Fokus Penelitian	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	13
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN	
KAJIAN TEORI.....	15
A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu	17
B. Kajian Teori	18
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	65
2. Pengertian Budaya Mutu.....	67
3. Budaya Mutu Pendidikan.....	83
4. Mutu Pembelajaran.....	88
5. Kedisiplinan siswa	93
6. Literasi Sekolah	97
BAB III : METODE PENELITIAN	98
A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian	99
1. Pendekatan Penelitian	99
2. Jenis Penelitian	99

3. Kehadiran Peneliti	100
4. Lokasi Penelitian	100
5. Data dan Sumber Data	101
6. Teknik Pengumpulan Data	104
7. Teknik Analisis Data.....	106
8. Keabsahan Data.....	108
9. Tahap-tahap Penelitian	109
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	110
A. Gambaran Umum	120
B. Paparan Data.....	121
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo.....	123
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo	126
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo	132
4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo	138
C. Analisis dan Pembahasan.....	138
1. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di SMK PGRI 2 Ponorogo	140
2. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pembelajaran Di SMK PGRI 2 Ponorogo	146
3. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Kedisiplinan Di SMK PGRI 2 Ponorogo	152
4. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Literasi Di SMK PGRI 2 Ponorogo	157
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	158
A. Kesimpulan.....	159
B. Saran	159
DAFTAR PUSTAKA	166



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 0.1 Lokasi SMK PGRI 2 Ponorogo.....115



DAFTAR TABEL

1. Tabel 0.1 Nama-nama Fasilitas Sekolah117
2. Tabel 2.1 Jumlah Guru dan Staf.....117
3. Tabel 2.3 Jumlah Keahlian Siswa118



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Instrumen Wawancara.....	165
2. Lampiran 2 Jadwal Wawancara.....	166
3. Lampiran 3 Transkrip Wawancara.....	169
4. Lampiran 4 Jadwal Dokumentasi	170

5. Lampiran 5 Transkrip Dokumentasi	179
6. Lampiran 6 Jadwal Observasi	180
7. Lampiran 7 Transkrip Observasi	185
8. Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	186
9. Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	187
10. Lampiran 10 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	188
11. Lampiran 11 Surat Keaslian Tulisan	189



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga pendidikan haruslah memiliki pemimpin yang bagus. Hal ini diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya dalam bersaing dengan lembaga lainnya. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan kelompok. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam mewujudkan tujuan organisasi.²

Leadership berasal dari bahasa Italia adalah kemauan (*potensi*) yang dimiliki seseorang untuk menjalankan aktivitas organisasi, di mana ia menampilkan dirinya sebagai orang yang menuntun, membimbing, menunjuk

²Mulayasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014), 107.

jalan, dan memanfaatkan sumber daya organisasi secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk menjadi seorang pengayom, pelindung dan pemberi motivasi kepada orang yang dipimpinnya. Nilai kepemimpinan ini menjadi penting diwujudkan dalam suatu organisasi, karena setiap anggota organisasi selalu membutuhkan kepada pemimpin. Organisasi tanpa pemimpin bukanlah organisasi.

Implementasi nilai kepemimpinan, biasanya diwujudkan dalam suatu organisasi, baik yang sederhana maupun modern. Kepemimpinan adalah urat dari organisasi, dan tanpa adanya kepemimpinan organisasi, maka akan sulit terwujud tujuan organisasi. Dalam menjalankan roda kepemimpinan, seorang pemimpin harus memahami karakter, watak, kebiasaan, dan keinginan-keinginan anggota organisasi. Pengetahuan tentang ini bertujuan untuk memudahkan pemimpin dalam mengatur strategi dan menyusun mekanisme organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Karakter, watak dan kebiasaan anggota organisasi akan menjadi pertimbangan utama bagi pemimpin dalam mengalokasikan dan memanfaatkan sumberdaya organisasi. Sumberdaya dalam organisasi bukan hanya terletak pada uang dan peralatan (*tools*), tetapi yang paling esensial adalah manusia.

Kepemimpinan dimaknai dengan kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi

orang lain. Keberhasilan pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dapat dilakukan seseorang melalui komunikasi, baik yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Tujuannya adalah untuk menggerakkan anggota organisasi agar penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan menggerakkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.³

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.⁴

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena

³Sahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2008), 10-14.

⁴Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik* (Bandung: ALFABETA, 2011), 139-140.

itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.⁵

Di samping itu, Pemimpin memiliki kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya.⁶

Dalam lembaga pendidikan, pemimpin adalah orang yang memiliki kedudukan utama dalam menjalankan roda suatu sistem. Dalam lembaga pendidikan, pemimpin bersifat hierarkis, seperti perguruan tinggi dipimpin oleh seorang rektor dan dibantu oleh para pembantu rektor.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran ganda, di samping sebagai pemimpin, manajer, administrator ia juga sebagai supervisor. Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah.⁸

Mutu pendidikan suatu kadar atau ukuran nilai dari pendidikan itu sendiri baik yang tangible (tampak/terlihat) maupun yang intangible (tidak terlihat). Karena mutu pendidikan sangat penting di dalam lembaga sekolah, karena dapat menunjang kemajuan suatu lembaga sekolah.⁹

⁵Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2013), 139.

⁶Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 3.

⁷Anas Salahudin, *Filsafat Pendidikan* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2011), 195.

⁸Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 91.

⁹Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (2007), Jakarta: LPPBI Balai Pustaka, ed. VIII

Desentralisasi diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan memperbaiki mutu belajar mengajar karena proses pengambilan keputusan dapat dilakukan langsung di sekolah oleh guru, kepala sekolah, dan tenaga administratif (staf manajemen).¹⁰

SMK PGRI 2 Ponorogo adalah salah satu sekolah menengah kejuruan paling populer di Daerah Ponorogo bahkan namanya terkenal hingga luar Kabupaten Ponorogo. Lokasi SMK PGRI 2 Ponorogo tepatnya di Jalan Raya Ponorogo-Madiun, Kertosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63491. SMK PGRI 2 Ponorogo dipimpin oleh kepala sekolah yang bernama Bapak Syamhudi Arifin, SE, MM. Dalam masa kepemimpinannya menjadi kepala sekolah SMK PGRI 2 banyak meraih prestasi, kemajuan dan citra positif yang telah beliau berikan kepada lembaga tersebut pada khususnya berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya adalah menjadi juara 3 CADD Mesin di UNESA, juara 1 Futsal SMA/SMK Putra Se-eks Karesidenan Madiun Stemaneza Futsal Competition, juara 1 Lomba Kompetensi Siswa Ke XXVI Tingkat Provinsi Jawa Timur Bidang Autobody Repair Se-Provinsi Jawa Timur, Juara 2 Lomba Kompetensi Siswa Ke XXVI Tingkat Provinsi Jawa Timur Bidang Teknik Sepeda Motor Se-Provinsi Jawa Timur dan lain-lain.

¹⁰Ahmad Rusdiana, *Kebijakan Pendidikan* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2015), 161.

SMK PGRI 2 Ponorogo merupakan Sekolah industri berbasis pondok pesantren serta peduli dan berbudaya lingkungan. Sekolah ini mengajarkan kedisiplinan yang sangat ketat baik kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa-siswanya. Sehingga siswa dapat melatih mental, sifat, dan perilaku, ketika turun ke dunia kerja. SMK PGRI 2 Ponorogo juga memiliki moto bahwa disiplin adalah kunci sukses. Sekolah ini memiliki 9 jurusan yaitu TPM, TPL, TKR, TSM, TAB, TBO, TKJ, RPL, dan MM. Terdiri dari jumlah rombongan belajar kelas X 28, kelas XI 29 dan kelas XII 24. Jumlah peserta didik di SMK PGRI 2 Ponorogo sejumlah 2.715 Anak terdiri dari 2.503 siswa laki-laki dan 207 siswa perempuan. Terdiri dari jumlah rombongan belajar kelas X 28, kelas XI 29 dan kelas XII 24.¹¹

SMK PGRI telah ditargetkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menjadi sekolah rujukan dalam pembinaan sekaligus pengembangan sekolah berpotensi menjadi sekolah percontohan bagi SMK lain. Kurikulum SMK PGRI 2 Ponorogo adalah kurikulum 13. Selain itu SMK PGRI 2 Ponorogo juga memiliki ekstrakurikuler osis, pramuka, paskibra, palang merah remaja (PMR), patroli keamanan sekolah (PKS), pecinta alam (PA). Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan guru di sekolah tersebut juga menerapkan berbagai metode pembelajaran dan didukung fasilitas multimedia. Di SMK PGRI 2 Ponorogo memiliki unit kerja BKK (Bursa Kerja Khusus) sebagai penyalur kerja baik dalam negeri maupun

¹¹ Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/07-12/2021.

luar negeri. Selain itu ada kegiatan pendukung berbasis karakter yang ada di SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu yang pertama Pondok Pesantren, Semua siswa SMK PGRI 2 Ponorogo wajib mengikuti kegiatan yang disebut Pondok Pesantren, dimana setiap siswa wajib mengikuti kegiatan di Pondok Pesantren, dengan tujuan, Meningkatkan Ketaqwaan Peserta Didik, Meningkatkan pengetahuan anak tentang agama, serta membentuk karakter peserta didik. Yang kedua yaitu Taruna, Kegiatan unggulan yang baru dari SMK PGRI 2 Ponorogo adalah pendidikan karakter melalui Pembinaan Taruna Taruni. Kegiatan ini dibimbing dari Kodim 501 Madiun. Tujuan kegiatan ini adalah, diharapkan nantinya siswa yang dibimbing sebagai taruna dan taruni, akan dapat menjadi contoh bagi siswa yang lain dalam hal kedisiplinan. Selain itu siswa ini nantinya akan bertugas menertibkan teman-teman yang lainnya. Hal ini mendidik anak untuk dapat memiliki tanggung jawab.¹²

SMK PGRI 2 Ponorogo, dalam peningkatan sarana dan prasarana, juga dapat dilihat dari bangunan fisiknya dan juga fasilitas yang ada di sekolah tersebut. Bangunan sekoah juga sangat baik fasilitas yang ada di sekoah tersebut cukup memadai untuk menunjang proses pembelajaran maupun yang lain. Misalnya, tersedianya laboratorium serta penunjang lainnya, perpustakaan, tempat ibadah, koperasi sekolah, bus sekolah, ruang

¹² Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/07-12/2021.

pembeajaran mutimedia, ruang perbaikan body otomotif, ruang pemesinan, ruang komputer dan lain sebagainya.¹³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan murid SMK PGRI 2 Ponorogo Muhammad Ilwanudin kelas IX teknik pemesinan. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan bapak syamhudi sangat baik dalm arti beliau orang yang tegas dan beliau juga orang yang sangat berpengaruh dalam kemajuan SMK PGRI 2 Ponorogo..¹⁴ kemudian hasil wawancara dari Murod Ababil kelas IX jurusan pengelasan juga salah satu murid SMK PGRI 2 Ponorogo bahwa kepemimpinan bapak syamhudi tegas dan disiplin. Menurut dia SMK PGRI 2 Ponorogo beda dengan sekolah-sekolah lain, karena di SMK PGRI 2 Ponorogo siswa setelah lulus langsung bisa kerja di perusahaan-perusahaan ternama lewat BKK yang hanya di miliki SMK PGRI 2 ponorogo.¹⁵

Dari uraian informasi di atas peneliti memilih SMK PGRI 2 Ponorogo dikarenakan sekolah tersebut termasuk lembaga yang memiliki seorang pemimpin yang profesional buktinya beliau telah menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas, mencetak siswa-siswa berprestasi tiap tahunnya, guru-guru yang tertib, dan lain-lain sebagainya. Bapak Syamhudi Arifin menurut saya beliau berhasil menciptakan kultur sekolah yang baik yang mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi, siswa belajar keras tanpa paksaan, semua

¹³Profil SMK PGRI 2 Ponorogo 2018, *Dokumentasi*, Ponorogo, 12 Februari 2021.

¹⁴Wawancara dengan Muhammad Ilwanudin, Tanggal 22 Februari 2021 melalui aplikasi WhatsApp

¹⁵Wawancara dengan Murod Ababil, tanggal 22 Februari 2021 melalui aplikasi WatsApp

karyawan dan orang yang ada di sekolah tersebut harus disiplin waktu, kerapian dan kebersihan di utamakan, serta menerapkan 3S (senyum, sapa, salam). Beliau juga mengatakan selaku kepala sekolah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK PGRI 2 Ponorogo, bahwa kepala sekolah slalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Apabila dalam sekolah ada problem atau kendala-kendala baik dari siswa, guru dan staf-staf lain, maka akan dilakukan musyawarah antara pemimpin, guru-guru dan karyawan-karyawan yang lain yang terlibat dalam pembahasan musyawarah tersebut untuk dilakukan ditentukan bersama sesuai kesepakatan bersama.

Selain itu kepala sekolah SMK PGRI 2 meningkatkan prestasi dengan cara menggerakkan personal sekolah untuk meningkatkan mutu dengan melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan, worksop dan memang juga kemampuan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan tugasnya kepala sekolah memiliki ciri dan sifat kepemimpinan antara lain Motivasi pribadi (motivasi diri sendiri), perencana, pengendali, pendukung, penginformasi dan pengevaluasi.¹⁶

Kepala sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan yaitu dengan mengadakan berbagai bentuk uji kompetensi di berbagai level baik itu di kelas, X, XI, dan XII. Hal ini bertujuan agar kualitas

¹⁶ Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/07-12/2021.

kompetensi siswa/i dapat terjaga dan sesuai dengan permintaan dari IDUKA (Masyarakat) sebagai konsumen dari para lulusan SMK yang secara basik harus disiapkan untuk siap bekerja (Bukan siap belajar bekerja).

Bapak Syamhudi selaku kepala sekolah mengatakan bahwa dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu dengan membuat beberapa kebijakan yang mengarah dan bertujuan untuk membuat karakter anak didik menjadi bagus serta menerapkan peraturan disekolah secara ketat dan bersifat tegas terhadap siswa yang tidak disiplin di sekolah maupun diluar sekolah.

Selain itu kepala sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo dalam meningkatkan budaya literasi yaitu dengan cara membuat sebuah terobosan agar siswa/i tertarik untuk membaca atau menulis karya sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan yang benar. Untuk itu, sekolah mengadakan kompetisi literasi antar siswa sehingga budaya literasi akan tetap ada ditengah hantaman teknologi (handpone dan internet) yang memungkinkan merosotnya budaya literasi pada siswa/i. Agar siswa mendapatkan pengetahuan yang luas dari berbagai aspek.¹⁷

Peneliti berasumsi bahwa penelitian perlu diteliti, dengan alasan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam perkembangan budaya mutu yang dialami oleh SMK PGRI 2 Ponorogo terutama dalam peningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk

¹⁷ Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/07-12/2021.

meneliti lebih jauh tentang kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah SMK PGRI 2 ponorogo dengan tema **”Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan di SMK PGRI 2 Ponorogo”**.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih fokus, dan mendalam maka penulis memandang penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Oleh karena itu penulis hanya membatasi diri dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritik maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka meningkatkan budaya mutu kepala sekolah dalam peningkatan budaya mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah dapat memberi masukan untuk membuat suatu perencanaan pendidikan dalam membenahi budaya mutu layanan pendidikan melalui pemberdayaan Komite Sekolah.
- b. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman dan wawasan tentang kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu pendidikan.
- c. Bagi dosen dan guru untuk bahan pengajaran dalam peningkatan budaya mutu pendidikan.
- d. Pembaca, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman pembaca.
- e. Bagi dosen, guru untuk bahan pengajaran dalam lembaga pendidikan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disini di maksudkan untuk mempermudah para pembaca dalam menelaah kandungan yang ada didalamnya. Skripsi ini disusun atas 6 bab, adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Telaah hasil penelitian terdahulu dan landasan teori, menjelaskan tentang teori yang mendasari penelitian. Dalam kerangka teori ini dijelaskan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu pendidikan.

BAB III Metode penelitian, yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV Temuan penelitian, menjelaskan tentang paparan data yang berisi hasil penelitian dilapangan yang terdiri dari data umum dan data khusus. Dimana data umum tentang SMK PGRI 2 Ponorogo dan data khusus tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan.

BAB V Analisis data, menjelaskan analisis tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan di SMK PGRI 2 Ponorogo

BAB VI Penutup, yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.



BAB II

TELAAH PENELITIAN TERDAHULU DAN KAJIAN TEORI

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menemukan sejumlah skripsi yang terdahulu yang berkaitan dengan judul penulis. Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan suatu penelitian. Beberapa kajian tentang Kepemimpinan dalam Meningkatkan Budaya Mutu diteliti oleh beberapa orang, di antaranya adalah:

1. Skripsi pertama penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Lubabul Umam dari Universitas Islam Negeri Walisongo tahun 2018 yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang”. Rumusan Masalah dalam penelitian yaitu, (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang? (2) Apasaja kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang? (3) Apasaja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang? Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut adalah penelitian kualitatif deskriptif, data yang dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi, serta dianalisis dengan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian skripsi ini yaitu, (1) Penulis

memberikan saran kepada lembaga pendidikan SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang untuk mengadakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru. (2) Memperbarui sarana prasarana pembelajaran dan meningkatkan prestasi dalam pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang. Topik penelitian tersebut mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu. Perbedaannya penelitian tersebut hanya fokus pada kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Sedangkan penelitian ini berfokus kepemimpinan dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan. Sedangkan perbedaan dengan skripsi penulis yaitu dilihat dari judul, tempat, teori dan lebih berfokus kepada bagaimana Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu pembelajaran.¹⁸

2. Skripsi kedua penelitian ini dilakukan oleh Ari Khozin Effendi dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015 dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar”. Rumusan penelitian ini yaitu, (1) Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di SD Muhammadiyah Al-Mujahidin Wonosari? (2) Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah Al-Mujahidin Wonosari? Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian

¹⁸Muhammad Lubabul Umam, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu pembelajaran di SD Islam Purwoyoso Semarang (Studi Kasus di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018).

tersebut adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subyek penelitian adalah pihak-pihak yang terkait dalam pemberdayaan komite sekolah dan obyek penelitian adalah berusaha memahami makna pemberdayaan peran komite sekolah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Sedangkan metode analisis data menggunakan model Miles and Huberman adalah verification dan penarikan kesimpulan. Sedangkan yang membedakan skripsi ini dengan skripsi penulis yaitu dari tempat, judul dan pembahasan yang lebih terfokus pada Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar.¹⁹

3. Skripsi ketigapenelitian dilakukan oleh Yuliza Utmi Yati dari Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi tahun 2019 yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota Jambi”. Rumusan masalah dalam penelitian yaitu, (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 kota Jambi? (2) Apa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 kota Jambi? (3) Upaya mengatasi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan

¹⁹Ari Khozin Effendi, “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar(Studi Kasus SD Muhammadiyah Al-Mujahiddin Wonosari Gunungkidul)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 kota Jambi? Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut adalah penelitian kualitatif deskriptif, data yang dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi, serta dianalisis dengan teknik analisis deskriptif. Topik penelitian ini sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan. Perbedaannya penelitian tersebut tidak meneliti gaya kepemimpinan kepala sekolah.²⁰

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah yang terdiri dari dua kata yaitu: “kepala” dan “sekolah”, kata kepala sekolah dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²¹

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahahkan dan menggerakkan

²⁰Yuliza Utami Yati, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota Jambi (Studi Kasus di SMP Negeri 19 Kota Jambi)*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin jambi, 2019).

²¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), 83.

orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.²²

Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²³

Kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan orda organisasi. Setiap organisasi sewajarnya memiliki pemimpin untuk menggerakkan elemen-elemen organisasi tersebut. Tanpa adanya pemimpin organisasi akan kehilangan arah dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan adalah tentang pengaturan pemimpin dan menginspirasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi sekolah. Menurut Bush dan Marianne, kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa kepemimpinan harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan segera berjalan

²²Moch Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 91.

²³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 103.

secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan (*transformationn leadership*).²⁴

b. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, admisistrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*.

1. Kepala sekolah sebagai inducator (pendidik)

Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahannya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.²⁵

²⁴Wayan Aryawan, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi, *Ilmiah Ilmu Sosial*, 2, (Desember 2019), 133

²⁵Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 30.

2. Kepala sekolah sebagai *manajer* (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai tugas empat hal penting yaitu menyusun program sekolah, menyusun organisasi kepegawaian di sekolah, menggerakkan staf (guru dan karyawan), dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.²⁶

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan. Penyusunan dan pendomuan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.²⁷

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Supervisor sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai *supervisor*, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern di perlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam

²⁶Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 83-84.

²⁷Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 107.

pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervise kelas, pengembangan menyusun program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler pengembangan program supervise perpustakaan, laboratorium dan ujian.²⁸

5. Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6. Kepala sekolah sebagai inovator

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pramatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel.²⁹

²⁸*Ibid.*, 112.

²⁹*Ibid.*, 113-114.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Tugas kepala sekolah sebagai *motivator* meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur sarana kerja, dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman.³⁰

c. Teori Kepemimpinan

Dalam studi organisasi dan manajemen dikenal sejumlah teori tentang kepemimpinan. Berikut akan dijelaskan teori-teori tersebut secara ringkas:

1) Teori otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah dan pemaksaan terhadap staf atau bawahannya. Seorang pemimpin melakukan pengawasan yang ketat terhadap semua pekerjaan staf, agar dapat berjalan secara efisien. Pemimpin yang menerapkan teori otokratis, pada dasarnya ingin selalu tampil sendiri dan berambisi untuk menguasai dan merajai setiap situasi. Dengan kekuasaan dan kekuatan yang keras, ia memberikan perintah-perintah yang harus dipatuhi dan diikuti oleh staf atau bawahannya.

Pemimpin yang menerapkan teori otokratis dalam pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan organisasi,

³⁰Jerry H. Makawembang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, 118.

dibuat sendiri tanpa berkonsultasi dengan para anggotanya. Ia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi oleh anggota kelompoknya. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana kerja yang akan datang, dan hanya memberitahukan langkah-langkah yang harus dilakukan segera oleh stafnya untuk melaksanakan kebijakan yang telah diambilnya.

Dalam praktik organisasi, teori otokratis ini dibagi dalam tiga kategori yaitu pemimpin yang menerapkan otokratis keras, otokratis lembut, otokratis inkompeten. Otokrat keras memiliki sifat tepat, seksama dan sesuai dengan prinsip, namun keras dan kaku. Otokrat keras dalam kepemimpinannya menerapkan dengan tegas prinsip seperti “business is business, waktu itu uang, untuk bisa makan orang harus bekerja keras, yang kita kejar adalah kemenangan mutlak dan lain-lain”. Otokrat keras bersikap sangat konservatif, dan dia hanya berikap baik kepada orang-orang yang patuh dan loyal kepadanya.³¹

2) Teori psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk

³¹Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi*, 35-40.

merangsang kesediaan bekerja para bawahan atau stafnya. Peimpin merangsang bawahannya agar mereka bekerja ke arah pencapaian sasaran organisasi maupun untuk emenuhi tujuan-tujuan pribadi. Kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain, akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan, kepastian, emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan staf, penghargaan, kegairahan kerja, minat, suasana hati dan lain-lain.

3) Teori sosiologis

Dalam teori ini, kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan hubungan antar relasi dalam suatu organisasi. Melalui teori ini penyelesaian konflik organisatoris dapat diatasi antar anggota kelompok, guna tercapainya kerjasama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Pemimpin menentukan tujuan dan petunjuk yang diperlukan bagi staf untuk melakukan setiap tindakan, berkaitan dengan kepentingan organisasinya.³²

Dalam teori ini sosiologis, setiap anggota kelompok mengetahui hasil kelompok mengetahui hasil apa, keyakinan apa,

³²*Ibid*, 40.

dan kelakukan apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan dan penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

4) Teori suportif

Dalam teori suportif, pemimpin beranggapan bahwa para pengikut atau stafnya ingin berusaha sebaik-baiknya, dan pemimpin dapat membimbing mereka dengan sebaik-baiknya melalui tindakan-tindakan tertentu. Untuk maksud tersebut, pemimpin menciptakan suatu lingkaran kerja yang membantu mempertebal keinginan setiap anggota kelompoknya, untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan skillnya dan memiliki motivasi yang kuat untuk mewujudkan tujuan organisasi. Teori ini sering dikenal dengan teori partisipatif atau kepemimpinan demokratis.³³

5) Teori laissez faire

Kepemimpinan *Laissez Faire* ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua Dewan” yang sebetulnya tidak mampu mengurus, dan dia menyerahkan semua tanggung jawab kepada bawahannya tau anggota organisasinya. Dia adalah seorang “ketua” yang

³³ *Ibid*, 40-41.

bertindak sebagai simbol, dengan berbagai macam hiasan. Dalam prakteknya, seorang pemimpin yang menerapkan teori *laissez faire* biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukannya sebagai pemimpin adalah dimungkinkan oleh sistem nepotisme ataupun penyuapan.

Dalam kepemimpinan *laissez faire*, seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan mengkoordinasikan semua pekerjaan, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Akibatnya, suatu organisasi labil, kocar kacir atau identik dengan kapal yang kehilangan nahkodanya. Pemimpin yang menerapkan prinsip *laissez faire* pada intinya bukanlah pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua staf anggota organisasi bersikap dantai dan bermoto “lebih baik kita tidak usah bekerja”, sehingga melahirkan sikap acuh tak acuh di kalangan anggota organisasi. Para bawahan atau anggota organisasi praktis tidak terbimbing atau terkontrol oleh pimpinannya.³⁴

6) Teori kelakuan pribadi

Kepemimpinan akan muncul berdasarakan kualitas-kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik

³⁴ *Ibid*, 41.

sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus bersikap fleksibel, mempunyai daya elastis tinggi, karena ia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah.

7) Teori sifat

Sudah banyak peneliti yang melakukan upaya untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk memperdiksi kesuksesan kepemimpinannya. Ada beberapa cara yang diharapkan oleh seorang pemimpin, yaitu ; memiliki intelegensia tinggi, banyak inisiatif, energik, memiliki kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, memberikan partisipasi sosial yang tinggi dan lain-lain.³⁵

8) Teori situasi

Teori ini menjelaskan bahwa, seorang pemimpin harus memiliki daya lentur/fleksibilitas, tidak kaku dan mudah menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan situasi dan zamannya. Kepemimpinan dalam teori situasi harus bersifat multi-dimensional, agar mampu melibatkan dan menyesuaikan diri terhadap situasi yang cepat berubah. Teori ini memiliki landasan

³⁵ *Ibid*, 42.

dasar, bahwa kepemimpinan terdiri atas tiga elemen dasar yaitu ; pemimpin, pengikut dan situasi. Situasi dianggap sebagai elemen penting karena situasi dapat mempengaruhi pemimpin dan orang yang dipimpinnya.

d. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah model, tipe yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memenej suatu organisasi atau sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasai tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.³⁶

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan karakter ini akan berpengaruh juga terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasinya.

Effendy menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

³⁶Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: RajawaliPers, 2012), 42.

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berdasarkan pemuikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya dan bertindak akan tampak dari :

- a. Cara memberi perintah
- b. Cara memberi tugas
- c. Cara berkomunikasi
- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara mendorong semangat bawahan
- f. Cara memberi bimbingan
- g. Cara menegakkan disiplin
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara memimpin rapat
- j. Cara menegur kesalahan bawahan, dll.³⁷

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampa oleh bawahannya. Pemimpin yang efektif adakah pemipin yang menggunakan gaya (*style*) yang dapat mewujudkan sasarnya, misalnya sengan mendelegaskan tugas, mengadakan komunikasi

³⁷Abdul Aziz Wahab, *Antanomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan), (Bandung: Alfabeta, 2018), 222.

yang efektif memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol dan seterusnya.

Beberapa perwujudan perilaku pemimpin dengan orientasi bawahan ialah:

- a) Penekanan pada hubungan atasan-bawahan
- b) Perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan para bawahannya.
- c) Menerima perbedaan-perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku yang terdapat dalam diri dari para bawahan.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif digunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan. Gaya ini disebut juga kepemimpinan transaksional.³⁸

Menurut Davis dan Newstrom “Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan”.

Menurut Robbins dan Coulter “Gaya kepemimpinan yakni suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan”.

³⁸Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor* (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2020), 10-14.

Menurut Nasution “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan”.

Dari pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan, mempengaruhi, mendorong serta mengendalikan orang-orang yang dipimpin sebagai hasil dari kombinasi sifat, sikap, dan diterapkan seorang pemimpin.³⁹

Adapun bentuk-bentuk gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

a. Pengertian gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengkomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas intruksi mereka dengan segera.⁴⁰

³⁹Tri Santi Octavia Olla, “Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Timor Exspress IntermediaKupang, Journal Of Management (SME’s)”, 2,(2017), 263.

⁴⁰Devi Agni Surya, “Jurnal analisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Departemen Room Division Swiss-Bleinn Hotel Manuyar Surabaya”, 531.

Gaya kepemimpinan otoriter berkenaan dengan segala bentuk kekuasaan, keputusan, ruang gerak bawahan, kinerja dan motivasi kerja yang bergantung pada pemimpin. Pemimpin lembaga pendidikan yang otoriter biasanya tidak terbuka, tidak mau menerima kritik, dan tidak mau membuka jalan untuk berinteraksi dengan tenaga kependidikan. Selain itu, ketua atau pemimpin hanya memberikan intruksi tentang apa yang harus di kerjakan serta dalam menanamkan disiplin memiliki kecondongan terhadap paksaan dan hukuman. Hal ini sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Sudarwan Danim tipe kepemimpinan otoriter diartikan sebagai tindakan yang berorientasi pada kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa mengalah pada khalayak bersifat dipaksakan. Jadi, otoritas berda di tangan pemimpin-pemusatan kekuatan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Sedangkan, Kurt Lewin dalam Baharudin dan Umiarso mendefinisikan tipe kepemimpinan otokratis sebagai pemimpin yang bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, tertib. Ia bekerja menurut

peraturan yang berlaku dengan ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati.⁴¹

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijakan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapat kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan.⁴²

⁴¹Nisfu Kurniyatillah, “*Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam, Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*”, 1, (2020), 160-174.

⁴²Besse Mattayang, “*Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: suatu Tinjauan Teoritis*, JEMMA”, Of. Economic, Management and ecounting, 2, (September 2019), 49-50.

Sedangkan menurut Agus Purwanto dkk, menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter ini berbasis pada perilaku pemimpin dalam menyatakan otoritas yang mengatur rekan kerja dan menantang penyerahan yang tidak perlu dipertanyakan dari mereka. Kepemimpinan authoritarian swbagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan, sebanyak mungkin.

Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis ini juga didefinisikan oleh White and Lippit sebagai pemimpin yang menentukan dan membuat sendiri semua keputusan namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Semua bawahannya harus patuh terhadap perintah dari pemimpin, serta pemimpin juga mendiktekan semua aktivitas dari bawahannya. Adapun pemimpin yang otokratis merupakan seorang pemimpin yang egois dan selalu menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya serta selalu mengabaikan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.⁴³

Selain itu dalam sistem otoriter ini pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memerintahkan semua bawahan untuk

⁴³ *Ibid*, 49-50.

menjalankannya. Untuk itu pemimpin juga menentukan standar pekerjaan yang harus dijalankan oleh bawahan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pemimpin cenderung menerapkan ancaman dan hukuman. Oleh karena itu, hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sistem adalah saling curiga satu dengan lainnya.

Dari beberapa definisi kepemimpinan otoriter tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh tanpa meminta bantuan dan pendapat dari orang lain. Semua tanggung jawab dan pembagian tugas dipegang oleh pemimpin tersebut, sedangkan bawahannya hanya menjalankan dan melaksanakan tugas dari pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin disini memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu berupa sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk

mencapai sasaran tersebut, baik itu berupa sasaran utama maupun sasaran minornya.⁴⁴

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemimpin juga sebagai pemberi jalan keluar bila anggota atau bawahannya mengalami masalah atau kendala. Anggota atau bawahan di sini hanya melaksanakan semua keputusan yang telah diputuskan pemimpin. Gaya kepemimpinan tipe ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau bahkan rekan kerjanya.

b. Karakteristik atau ciri-ciri pemimpin otoriter karakteristik dari pemimpin yang otokratik menurut Danim adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin menanggung beban organisasi.
- 2) Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan bawahan tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- 3) Pemimpin bekerja dengan disiplin yang tinggi dan tidak kenal lelah.
- 4) Pemimpin menentukan kebijakan sendiri dan bermusyawarah sifatnya hanya penawaran saja.

⁴⁴ *Ibid*, 50.

- 5) Pemimpin memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya.
- 6) Komunikasi yang dilakukan secara tertutup dan satu arah saja.
- 7) Pemimpin bersifat korektif dan meminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

c. Sifat pemimpin otoriter

Adapun sifat pemimpin otoriter dapat dikategorikan sebagai berikut; Pertama, pemimpin menganggap bahwa organisasi atau lembaga sebagai pemiliknya. Kedua, pemimpin bertindak secara diktator atau memimpin secara otoriter dan menindas yang dibawahnya. Ketiga, pemimpin menggerakkan bawahannya secara paksa dan dengan menggunakan ancaman. Dengan istilah lain pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Pada intinya kepemimpinan dengan model seperti ini bersifat autokrat keras yakni memiliki sifat-sifat tepat, seksama, sesuai dengan prinsip namun keras dan kaku.⁴⁵

⁴⁵ *Ibid*, 51.

d. Gaya komunikasi pemimpin otoriter

Pemimpin otoriter akan menggunakan dua gaya komunikasi kepada bawahannya, antara lain; pertama, gaya pengendalian (controlling) yang dikenal dengan nama komunikator satu arah, para komunikator satu arah tersebut tidak khawatir terhadap pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangan serta yang kedua, gaya penarikan (withdrawal) yang minim melakukan komunikasi, komunikator yang menggunakan gaya ini mencoba untuk menghindari menggunakan kekuasaan mereka dan mungkin menunjukkan ketidaktertarikan atau enggan untuk berpartisipasi dalam diskusi.⁴⁶

e. Gaya pengambilan keputusan oleh pemimpin otoriter

Pribadi pemimpin otokratik atau otoriter menjalankan keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, pendapat atau ide. Gaya pengambilan keputusan yang

⁴⁶ *Ibid*, 51-52.

kadang-kadang dilakukan oleh pemimpin otokratik adalah gaya pengambiolan keputusan direktif yakni toleransi ambiguitas rendah dan mencari rasionalitas. Efesien, mengambil keputusan secara cepat dan berorienterasi jangka pendek.

Pemimpin otoriter tidak menganggap sumber informasi eksternal adalah referensi utama, mereka yakin dengan dirinya sendiri, gaya pengambilan keputusan rasional yang dilakukan oleh pemimpin otoriter tersebut termasuk pada tipe dominance. Sementara itu terdapat gaya pengambilan keputusan intuitif pada tipe pada dominance juga yang biasanya dipakai ketika informasi yang terbatas, dihadapkan pada situasi yang baru atau tindakan yang tidak biasa. Pemimpin otokratik pada situasi demikian akan berani mengambil keputusan cepat meskipun informasi yang didapatkan masih minim. Pemimpin dengan tipe dominance merupakan pribadi yang berorienterasi pada tugas (task oriented), to the point, tidak suka bertele-tele dan kurang sabar, sehingga mereka cenderung kurang memilih gaya pengambilan keputusan yang menggunakan tahap-tahap sistematis, terlalu detail pada data, dan memperhitungkan setiap resiko. Bagi tipe dominance yang

menyukai tantangan, melakukan sesuatu yang berbeda akan menimbulkan suatu yang menarik mereka, dibanding menggunakan cara-cara yang biasa dipakai.⁴⁷

2. Gaya kepemimpinan demokratis

a. Pengertian gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Dalam gaya ini pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

b. Adapun ciri-ciri untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah:

⁴⁷Nisfu Kurniyatillah dkk, “*Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam*”, Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman, 1, (2020), 160-174.

- 1) Kemampuan mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan gaya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi.
- 2) Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya tugas.
- 3) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
- 4) Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik.⁴⁸

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari penapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksana. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terjus inovatif dan kreatif.

Rivai menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan

⁴⁸Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny gunawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan”, Manajemen dan start-Up Bisnis, 3, (Agustus 2018), 403.

pendapat bahkan kritikan dari karyawannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat keswalahanh kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat ke-salahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha unrtuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.⁴⁹

Robbins juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Sutarto, indikator kepemimpinan demokratis antara lain senagai berikut :

⁴⁹Yosua Ferdian Kurniawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di Anugrah Jaya”, AGORA, 2, (2018), 2.

1. Wewenang pemimpin tidak bersifat mutlak
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
3. Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
4. Komunikasi langsung timbal balik
5. Pengawasan dilakukan secara wajar
6. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat
7. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan menggunakan permintaan berdasarkan pada intruksi
8. Tanggung jawab di tanggung bersama oleh pemimpin dan bawahan.⁵⁰

Gaya kepemimpinan demokratis juga disebut dengan gaya kepemimpinan suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara

⁵⁰Elsa Nopita Sari, Herry Krisnandy, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangsari Utama Food Industry”, Ilmu Manajemen, 1, (Januari 2018), 17.

bawahan dengan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.⁵¹

Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional. Pemimpin selalu menumpuk rasa persaudaraan dan persatuan. Ia berusaha membangun semangat para anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja sesuai produktif untuk mencapai tujuan bersama.

⁵¹Besse Mattayang, *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: suatu Tinjauan Teoritis*, 8.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat diwujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.⁵²

Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tentang rasa tinggi. Kepala sekolah yang melakukan gaya kepemimpinan demokratis besar sekali perhatiannya, baik dalam upaya peningkatan kesejahteraan guru maupun pegawai. Berbeda dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang lebih banyak mempercayakan kepada guru dan pegawai untuk mengorganisir pekerjaannya masing-masing. Dalam gaya

⁵² *Ibid*, 8-9.

kepemimpinan demokratis, kepala sekolah berperan aktif dalam menentukan tugas dan tanggung jawab masing-masing guru dan pegawai, dan tetap melakukan pengawasan alm proporsi yang memadai. Namun, kepala sekolah tidak melakukan secara sepihak; artinya setiap keputusan yang diambil adalah merupakan hasil musyawarah.⁵³

Menjadi seorang kepala sekolah, tidak semudah yang diibayangkan. Apalagi tanggung jawab dari institusi untuk meningkatkan gairah kinerja bawahannya (guru, staf, dan peserta didik) perlu inovasi dan kreasi dalam mengemban amanah tersebut. Adapun untuk meningkatkan kinerja yang apik dan relevan, seorang kepala sekolah perlu menanamkan nilai-nilai manajemen kepemimpinan dalam dirinya. Sehingga untuk meningkatkan kreatifitas guru dalam mendidik peserta didik bisa terpacu dan semangat dalam menjalankan kreatifitas guru dalam mendidik peserta didik bisa terpacu dan semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru bisa terlaksana dengan baik. Maka dari itu, kepala sekolah

⁵³ *Ibid*, 9.

harus bersikap Luwes dalam Otonomi dan Inovasi (educator), Menyatu dalam Organisasi (administrator), Terikat Kepada Misi Sekolah (supervisor), Menghargai Staf (leader), Pemecahan Masalah Melalui Kerja Sama (inovator), dan Tertuju Belajar Mengajar (motivator).

Menurut Sudarwan pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu
- 2) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka.⁵⁴

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut

⁵⁴ *Ibid*, 9-10.

berperan aktif dalam membuka perencanaan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga pendidikan. oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga pendidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.

Dalam suasana kerja kepemimpinan yang demokratis sebagian besar atau hampir seluruh “policy” dan keputusan-keputusan penting berasal dari dan disesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi kelompok, dimana pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok ambil bagian secara aktif di dalam perumusan “policy” umum, keputusan-keputusan penting dan program lembaga kerja itu.⁵⁵

c. Sifat pemimpin demokratis

Tipe kepemimpinan ini paling tepat untuk memimpin organisasi modern. Beberapa sifat dari tipe ini adalah:

⁵⁵Maulana Akbar Sanjani, “Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah”, Seruani Administrasi Pendidikan, 1, (Desember 2018), 79-81.

- 1) Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia.
- 2) Berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat dan kritik.
- 4) Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melaksanakan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan.
- 6) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan.
- 7) Membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.⁵⁶

d. Gaya komunikasi pemimpinan demokratis

Model kepemimpinan satu dengan yang lain memiliki skil atau gaya yang berbeda untuk dapat mempengaruhi orang lain. Dalam gaya ini hendaknya

⁵⁶Faiz Auliya Rohman, “Kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta”, Manajemen Pendidikan Islam, 2, (November 2018), 277.

digunakan seorang pemimpin yang memperlihatkan karakter diri sendiri, anggota dan lingkungan yang menjadi ladang ia berorganisasi. Kepemimpinan demokratis memiliki pendekatan yang bersifat adil dan mufakat. Untuk mendapatkan apa yang kita inginkan, dalam praktik demokratis harus ada pertukaran yang setara. Yang kami maksud disini adalah untuk dapat didengar orang lain, seseorang hendaknya mampu mendengarkan orang lain, ada menerima dan memberi. Kesetaraan yang dilakukan hendaknya juga memperhatikan kedudukan yang ada dalam sebuah organisasi, artinya seorang bawahan tidak bisa dengan bebas melewati batasan yang membuatnya tetap dalam koridor bawahan, begitu pula dengan atasan atau pemimpin. Dengan memperlihatkan hal tersebut kesetaraan yang kami maksud sebelumnya. Pemimpin dalam hal ini membantu dan mendukung setiap keputusan yang telah disepakati dan musyawarahkan. Jadi, seorang pemimpin yang bersifat demokratis berlaku bukan sebagai individu, melainkan sebagai suatu kelompok yang bersama-sama mencapai tujuan yang sama.⁵⁷

⁵⁷M. Mutammimutsani, “*Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin Tua dan Pegawai Muda*”, *Of Education Psychology and Counseling*, 1, (2020), 543-544.

Pemimpin seperti ini akan bergantung pada bawahan mereka untuk menetapkan sendiri tujuan dan cara bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan tugas pemimpin adalah menjalin komunikasi baik dengan bawahannya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan seorang karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya di dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan dari perusahaan.⁵⁸

e. Gaya pengambilan keputusan oleh pemimpin demokratis

Seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab, terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi. Demikian juga apabila salah dalam pengambilan keputusan tentunya harus menghadapi sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu dan tenaga. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya, dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahan dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan. Yang merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi

⁵⁸Yosua Ferdian Kurniawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugrah Jaya”, *Agora*, 2, (2018), 2.

tingkah laku orang yang dipimpinnya. Pemimpin dengan gaya demokratis menentukan bersama tujuan kelompok serta perencanaan langkah-langkah pekerjaan yang ada dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat.⁵⁹

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif, yaitu dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota di ajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.⁶⁰

3. Gaya kepemimpinan *lassissez-faire*

a. Pengertian gaya kepemimpinan *lassissez-faire*

Kepemimpinan *lassissez-faire* adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe inidapat dilaksanakan di sekolah-sekolah yang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah⁶¹

⁵⁹Amalia Rosanti, Siti Nuzulia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai", *Psikologi Ilmiah*, 1, (2012), 2.

⁶⁰Yunita Sari, Siti Khoisiah, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD", *Golden Age*, 1, (Juni 2020), 3.

⁶¹Makplus, "PengertianTipe Kemimpinan Laissez-Faire", Diakses melalui <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/pengertian-tipe-kepemimpinan-laissez-faire.html?m=> pada jam 17.22 Tanggal 9 Desember 2021

Kepemimpinan jenis ini hanya terlihat dalam kualitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara efektif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi, sehingga model ini hanya bisa berjalan apabila bawahan memperlibatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran cukup tinggi. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali menggunakan kekuasaannya atau sama sekali membiarkan bawahannya untuk berbuat sesuka hatinya.

Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya.⁶²

b. Adapun ciri-ciri kepemimpinan Laissez-faire menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

⁶²Subry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014) 45-46.

- 2) Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran, dan pendapat.
- 3) Pemimpin menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan.
- 4) Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- 5) Pemimpin memberikan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.⁶³

c. Sifat pemimpin *laissez-faire*

Cara atasan dalam memimpin yang bersifat membebaskan, pemberian keputusan diserahkan kepada karyawan dan karyawan lebih banyak memilih untuk mengutamakan tugas pribadi dibanding tugas dalam organisasi.⁶⁴

d. Gaya komunikasi pemimpin *laissez-faire*

Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan

⁶³Subry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 47-48.

⁶⁴A. Ayu Prami Redityani dan Dewi Puri Astuti, "Pengaruh gaya Kepemimpinan *Laissez Faire Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di BBT (Badan pengkajian Penerapan Teknologi) Bali*, Psikologi Udayana, 2, 3.

komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya.⁶⁵

e. Gaya pengambilan keputusan pemimpin laissez-faire

Pada kepemimpinan laissez-faire, pemimpin menjalankan peranan yang pasif dengan menyerahkan segala penentuan tujuan dan kegiatan kelompok kepada anggota tanpa mengambil inisiatif apapun dalam kelompok. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin.⁶⁶

e. Strategi Kepemimpinan

1. Pengertian Strategi

Kata "Strategy" berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yakni "Stratego" yang berarti "merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber yang efektif."⁶⁷

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan method, or series of activities to achieve a particular educational*

⁶⁵Subry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), 45-46.

⁶⁶Amalia Rosanti, Siti Nuzulia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai", 2.

⁶⁷Azhar Arsyad, *pokok /Managemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pemimpin dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), 26.

goal. Jadi dengan demikian strategi dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu atau strategi itu merupakan sarana yang mencapai tujuan pendidikan tertentu atau strategi itu merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir atau sasaran.⁶⁸

Tugas yang harus emban kepala sekolah dalam memimpin atau mengelola sekolah yaitu meningkatkan mutu pendidikan. sekolah yang telah menerapkan suatu strategi dan bekerja secara sistematis berdasarkan strategi yang telah direncanakan untuk membina rasa kepatuhan, komitmen dan pemahaman dan kepemilikan terhadap sekolahnya yang dapat menghasilkan peserta didik yang sukses, dari pada sekolah-sekolah yang tidak mempunyai identitas. “strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.

Strategi kepemimpinan merupakan serangkaian rencana sistematis, namun dapat juga bermakna taktik dan seni dalam perang, serta bisa dikatakan sebagai pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan

⁶⁸Wina sanjaya, *Strategi Pembelajaran* (JAKARTA: Kencana Perdana Media Group, 2007), 126.

adanya strategi kepemimpinan, maka organisasi tersebut memiliki pengetahuan (*knowkedge*) dan pengalaman (*exsperience*) yang lebih baik dalam pelaksanaan dalam melaksanakan pendekatan bagi pemenuhan dan permintaan pelanggan (*customer*) di lingkungan organisasi tersebut berada.⁶⁹

Pelaksanaan peran dan tanggung jawab kepala sekolah si masa pandemi tentu tidak akan optimal manakala tidak dilakukan strategi-strategi oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Oleh karenanya kepala sekolah memerlukan kemampuan *leadership* yang baik dengan menguasai kompetensi sebagai kepala sekolah. Hal ini diperkuat dengan Permendikbud Nonmor 6 Tahu 2018 tentang Penugasan Guru Srbagai Kepala Sekolah, dikatakan bahwa kepala sekolah wajib memiliki sertifikat calon kepala sekolah sebagai syarat profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya (manajerial, supervisi dan pengembangan kewirausahaan). Dengan memiliki kompetensi kepemimpinan kepala sekolah akan mampu melaksanakan perannya sebagai pemimpin dalam kondisi apapun.⁷⁰

⁶⁹Riyanto, *Paradigm Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi Bagi Pendidik Dalam Implementasi Pembelajaran Yang Efektif dan Berkualitas)*. (Jakarta: Kencana, 2010), 13.

⁷⁰Cucu Jajat Sudarajat, Mubiar agustin dll, "*Strategi Kepala Sekolah TK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid 1'9*", *Obsesi Pendidikan Anak Usia Dini*, 1, (2021), 509-510.

Kepala sekolah dituntut mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor tim yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk peningkatan kualitas sekolah, kepala sekolah sebagai manajer yang bertanggung jawab terhadap maju mundurnya satuan pendidikan yang menjadi wilayah otoritasnya, yang paling pertama harus dilakukannya adalah merumuskan visi kepemimpinannya, mempersiapkan sekolah yang layak untuk penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.

Kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, baik yang berkaitan dengan pengelolaan maupun pembelajarn di sekolah.

Kepemimpinan sekolah merupakan komitmen para anggota suatu profrsi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka, yang bertujuan agar keprofesionalisan mereka dalam menjalankan dan memimpin

segala sumber daya yang ada di suatu sekolah mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.⁷¹

Strategi-strategi kepemimpinan transformasional untuk menciptakan misi organisasi tidak monoton dan top-down, namun lebih bersifat “kesejajaran” yang akhirnya komitmen untuk mewujudkannya lebih tinggi antara pemimpin dan bawahan secara serentak menuju sasaran pada tindakan yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya. Di sisi lain pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa baik dan, dalam proses, mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri.⁷²

Abraham mengatakan bahwa strategi adalah pendekatan umum yang bersifat jangka panjang. Sebaliknya, taktik adalah pendekatan khusus yang bersifat jangka pendek. Strategi kepemimpinan kepala sekolah pada pembentukan karakter dari perspektif kepala sekolah dilakukan melalui komunikasi falsafah, visi, misi secara jelas, keteladanan, disiplin, kepemimpinan instruksional, kepemimpinan mutu, dan pemberdayaan guru dan

⁷¹Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press: 2012),

⁷²Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), 77.

tenaga kependidikan. Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Baffadal yang menyatakan bahwa tidak ada sekolah yang baik (termasuk guru yang baik) tanpa sekolah yang baik. Kualitas sekolah juga sangat di tentukan oleh kepala sekolah. Hal mendukung juga dinyatakan oleh Guthire dan Schuerman bahwa kepemimpinan kepala sekolah menentukan performansi sekolah yang tinggi dalam budaya kerja berkualitas. Oleh sebab itu, Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas/Madrasah dan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah antara lain menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah dan pengawas sekolah harus memiliki kompetensi untuk melakukan pembinaan kepada guru-guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas dan karya ilmiah lainnya. Kepala sekolah adalah pembina, pembimbing, fasilitator, memotivtor dan mitra kerja bagi guru-guru dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.

Dari kesimpulan di atas bahwa konsep strategi kepemimpinan instruksional antara lain adalah keteladanan kepala sekolah dan guru.⁷³

Kepemimpinan adalah tentang pengaturan pemimpin dan menginspirasi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan kepada sesuatu yang baru dan memajukan organisasi sekolah. Menurut Bush dan Marianne, kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Strategi adalah cara yang digunakan dalam mengarahkan semua kemampuan dari segenap sumber daya yang ada pada suatu organisasi supaya bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bahwa strategi merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Tanpa strategi, sebuah

⁷³Ahmad Suriyansah dan Aslamiah, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa”, *Cakrawala Pendidikan*, 2, (Juni 2015), 234-236.

institusi tidak akan bisa yakin bagaimana bisa memanfaatkan peluang-peluang baru.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara untuk mengatasi segala kendala atau tantangan dengan memanfaatkan dengan segala sumber daya sekolah, termasuk meningkatkan profesionalisme guru untuk mencapai tujuan sekolah. Sedangkan menurut Yulmawati Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan mengambil keputusan atau merencanakan tindakan-tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah memiliki peranan strategis dalam peningkatan mutu satuan pendidikan. Berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, saat ini jabatan kepala sekolah bukan lagi tugas tambahan, tetapi sebagai tugas pokok. Pasal 1 ayat (1) Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menyatakan bahwa “Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak (TK), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa

(SMPLB), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.”

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menjadikan kepala sekolah penuh sebagai pemimpin dan manajer sekolah, tidak lagi dibebani tugas mengajar. Hal ini bertujuan agar kepala sekolah dapat fokus melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan mutu sekolah. Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa “Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok kependidikan. Sedangkan ayat (2) dinyatakan bahwa “Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.”

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Sekolah harus memimpin dan memperdayakan sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah yang dipimpinnya untuk bersama-sama mencapai visi dan misi sekolah. Ada 8 (delapan) kompetensi yang harus dimilikinya, antara lain; (1) Standar Kelulusan (2) Standar Isi (3) Standar Proses (4) Standar Penilaian (5) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (6) Standar Pengelolaan (7) Standar Sarana Prasarana (8) Standar Pembiayaan.

Ada beberapa hal yang dikelola oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer, antara lain, (1) pengelolaan kurikulum (2) pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan (3) pengelolaan kesiswaan (4) pengelolaan sarana prasarana (5) pengelolaan keuangan (6) penerimaan peserta didik baru (7) pengelolaan lingkungan sekolah, dan sebagainya.⁷⁴

2. Budaya Mutu

a. Pengertian Budaya Mutu

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita mitos, metafosa dan sebagai ide yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu maupun anggota lembaga disekolah.⁷⁵

Adapun menurut Krench dan Sugeng budaya adalah suatu pola semua susunan, baik internal maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah anggotanya (Prabowo, 2008). Ada beberapa pemikir dan penulis telah mengadopsi tiga sudut pandang berkaitan dengan budaya :

⁷⁴Wawan Aryawan, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi”, *Ilmiah Ilmu Sosial*, 2, (Desember 2019), 142-141.

⁷⁵Mulyadi, *Pengembangan Budaya Mutu Madrasah* (Jurnal vol.6 No.1 Januari 2009), h 105.

- a) Budaya merupakan produk yang sesuai dengan pasar di tempat organisasi berprestasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
- b) Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- c) Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka hal ini berarti produk perjanjian antara individu dengan organisasi.

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut. Hal ini terlihat pada bagaimana karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana karyawan melakukan pekerjaan.

Sedangkan budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur dan harapan tentang promosi mutu (Purnama, 2006).⁷⁶

Dalam hal ini seorang kepala sekolah harus adanya sifat keterbukaan dan hubungan yang harmonis anatar guru, staf dan karyawam lainnya. Dalam hal ini dibagi menjadi dua aspek bagi seorang kepala sekolah, yaitu: pertama, seorang kepala sekolah perlu

⁷⁶ Ibid, hlm 105-106.

melihat dari sudut pandang yang lain secara produktif. Apabila supplayyer tidak dapat memberikan barang atau siswa tidak dapat mengerjakan tugas pada waktu yang ditentukan, maka jangan langsung menghukum supplayyer atau siswa yang bersangkutan. Maka dari itu seorang kepala sekolah harus menanyakan sebab dari semua itu tanpa harus menghukum langsung. Kedua, seorang kepala sekolah perlu bersedia mendengarkan dari pihak lain. Walaupun sikap seperti ini sulit dilakukan, untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan staf, kepala sekolah perlu belajar mendengar, tidak memberikan keputusan yang tergesa-gesa.⁷⁷

3. Budaya Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu dan Mutu Pendidikan

Mutu mempunyai arti kualitas, derajat, tingkat. Secara terminologi mutu memiliki arti cukup beragam, mengandung banyak tafsir dan pertentangan. Mutu dalam pengertian relatif (standar) diterapkan dalam dunia pendidikan di Indonesia, antara lain terbukti dengan adanya kurikulum nasional yang memberikan perincian tujuan yang ingin dicapai, rumusan standar kompetensi yang diinginkan, standar isi, standar penilaian yang diantaranya ujian nasional. Secara umum, mutu mengandung makna derajat atau tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik

⁷⁷ Ibid, 106.

yang tangible (nyata) maupun intangible (tidak nyata). Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Mutu pendidikan, merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk membangun suatu negara. Bahkan dapat dikatakan bahwa masa depan suatu negara terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada saat sekarang ini, pendidikan yang berkualitas hanya akan tumbuh jika terdapat lembaga pendidikan berkualitas. Oleh karena itu, upaya meningkatkan budaya mutu pendidikan merupakan cara dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Ada tiga masalah permasalahan besar dunia pendidikan di indonesia, yaitu:

- a. Masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan bagi masyarakat.
- b. Masih rendahnya mutu dan relevansi pendidikan
- c. Masih lemahnya manajemen pendidikan

Dari ketiga masalah yang dihadapi oleh dunia pendidikan di indonesia tersebut dua masalah yang terakhir, yaitu masalah mutu dan manajemen pendidikan merupakan masalah yang lebih banyak berperan dalam rendahnya mutu pendidikan di indonesia.

Mutu pendidikan dapat dilihat dari lima penilaian, diantaranya adalah:

- a. Prestasi siswa yang berhubungan dengan norma nasional dan agama dengan menggunakan skala nilai.
- b. Prestasi siswa yang berhubungan dengan kemampuan.
- c. Kualitas belajar mengajar.
- d. Kinerja sekolah.⁷⁸

Lembaga pendidikan yang bermutu menurut tim *whole District Development* (WDD) adalah sebagai berikut:

1. Visi misi yang jelas.
2. Kepala sekolah yang profesional.
3. Guru yang profesional.
4. Lingkungan belajar yang kondusif.
5. Ramah siswa.
6. Manajemen yang kuat.
7. Kurikulum yang luas dan berimbang.
8. Penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna.
9. Pelibatan masyarakat yang tinggi.⁷⁹

Karena begitu kompleksnya lembaga pendidikan, dalam mencapai mutu pendidikan antara lain di tandai dengan prestasi siswa

⁷⁸Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Jurnal Pendidikan", 1, (Mei 2019), 92-93.

⁷⁹*Ibid.*

di lembaga pendidikan dan sangat diperlukan pengelolaan *input* secara maksimal. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan pemimpin, manajer untuk mengetahui bagaimana fungsi kepemimpinan dan manajer agar pencapaian tersebut dapat dilaksanakan secara menyeluruh sehingga pencapaian tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien.⁸⁰

Pengembangan budaya sekolah yang dapat meningkatkan mutu sekolah dapat dirancang melalui program sekolah. Program tersebut dibangun oleh warga sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, staf administratif, siswa dan orang tua siswa.

Depdiknas menyebutkan yang diperlukan warga sekolah dalam pengembangan budaya sekolah adalah sekolah menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan yang demokratis, membentuk budaya kerjasama, menumbuhkan budaya profesionalisme warga sekolah, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, akademi, dan sekolah menumbuh kembangkan keragaman budaya dalam kehidupan sekolah. Pengembangan budaya menurut pendapat Young Pai yaitu bagaimana budaya bisa mengatur perilaku para anggota dalam mencapai tujuan organisasi, perilaku tersebut di landasi oleh nilai-nilai,

⁸⁰ *Ibid.*

norma, aturan dan keyakinan yang sudah disepakat oleh anggota organisasi.⁸¹

Berbagai pemikiran tentang mutu pendidikan dapat ditemukan dari berbagai jenis perspektif sesuai dengan sudut pandangnya. Terdapat tiga perspektif mengenai mutu pendidikan yaitu mutu pendidikan dalam aspek ekonomi, sosiologi dan administrasi pendidikan. mutu pendidikan dalam ekonomi yaitu diharapkan lulusan dari pendidikan dalam berbagai sektor guna pertumbuhan ekonomi. Mutu pendidikan dalam sosiologi yaitu lulusan pendidikan yang mampu menyelesaikan suatu permasalahan pada dirinya maupun masyarakat. Mutu pendidikan dalam administrasi pendidikan adalah proses pengkoordinasian sumber daya yang terdapat di sekolah melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam meningkatkan mutu yang diharapkan dari sekolah baik dari proses pembelajaran maupun ukuran atau karakteristik lulusan yang ingin dicapai oleh sekolah.⁸²

Peningkatan mutu pendidikan harus ditingkatkan terus menerus dan berkesinambungan. Total Quality Management (TQM) adalah salah satu model atau metode yang digunakan untuk meningkatkan

⁸¹Hendro Widodo, *Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah* (Yogyakarta: UAD PRESS, 2019), 79-80.

⁸²Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 53.

mutu pendidikan. TQM merupakan salah satu kunci keberhasilan tujuan pendidikan yang paling efektif, karena TQM mengedepankan integrasi dari proses dan fungsi serta memperdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di lembaga pendidikan tersebut. TQM harus diberlakukan secara terus menerus demi tercapainya tujuan pendidikan, yang memberikan kepuasan kepada peserta didik, orang tua dan masyarakat. Pada era globalisasi sekarang TQM lebih efektif memberdayakan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah maupun perguruan tinggi.⁸³

Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau proses perubahan sikap dan tata laku seorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekati diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, output, proses, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan menyenangkan (PAKEM).

⁸³Suto Prabowo, Total Quality Management (TQM), Jurnal Sosial Homaniora, Vol5 No 1, Juni 2012.

Mutu pendidikan diukur secara universal baik dari segi *input*, proses, *output* maupun *outcome*. Ada 13 karakteristik yang di nilai dalam hal mutu pendidikan yaitu:

- 1) Kinerja (*performan*)
- 2) Waktu wajar (*timelines*)
- 3) Handal (*realibility*)
- 4) Data tahun (*durability*)
- 5) Indah (*aesteties*)
- 6) Hubungan manusiawi (*persolal interface*)
- 7) Mudah penggunaanya (*easy of use*)
- 8) Bentuk khusus (*feature*)
- 9) Standar tertentu (*comformence to specification*)
- 10) Konsisten (*concistency*)
- 11) Seragam (*uniformity*)
- 12) Mampu melayani (*serviceability*)
- 13) Ketetapan (*acuracy*)⁸⁴

b. Faktor-faktor Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah, Sudarwan Danim mengatakan bahwa jika sebuah instuisi hendak meningkatkan

⁸⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 411.

mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor, yaitu:

- 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah, kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- 2) Guru, pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
- 3) Siswa, pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kempuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventasir kekuatan yang ada pada siswa.
- 4) Kurikulum, adanya kurikulum yang secara konsisten, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.
- 5) Jaringan kerja sama, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi

pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap di dalam dunia kerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah telah diupayakan melalui berbagai kegiatan penataran, seminar, pendidikan pelatihan ataupun workshop. Melalui berbagai kegiatan tersebut dikenalkan pada inovasi-inovasi pembelajaran, karena inovasi adalah sebagai suatu kebutuhan.⁸⁵

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah juga tidak terlepas dari faktor kinerja gurunya. Baik tidaknya kinerja sebuah sekolah tergantung dari baik tidaknya gurunya. Guru merupakan faktor penting dalam proses pendidikan sebab guru dapat dikatakan sebagai pelaku utama yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai objek pendidikan. Gurulah yang membimbing siswa ke arah kedewasaan, guru juga yang melatih berbagai kemampuan anak hingga dapat memiliki bahan yang akan di jadikan bekal dalam kehidupannya di masa yang akan datang.

⁸⁵Saifulloh dan Hermanto, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah", 2, (November 2012), 3.

Faktor lain yang bisa dilihat untuk mengukur hasil keberhasilan mutu sekolah adalah dengan melihat akreditasi sekolah. Latar belakang adanya kebijakan akreditasi sekolah di Indonesia adalah bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, setiap satuan/program pendidikan harus memenuhi atau melampaui standar yang dilakukan melalui kegiatan akreditasi terhadap kelayakan setiap satuan/program pendidikan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah merupakan suatu hasil kinerja tertinggi sekolah yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan baik standar input, proses maupun output.⁸⁶

c. Aspek-aspek Budaya Mutu Sekolah

1. Mutu Guru

Pengertian mutu pada konteks pendidikan mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Prtama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumberdaya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan

⁸⁶Intan Silvia Maris, "Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah", *Administrasi Pendidikan*, 2, (Tahun 2016), 174-177.

material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.⁸⁷

Peningkatan mutu guru merupakan upaya peningkatan kualitas pendidik untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi saat menjalankan tugasnya akan memberi dampak positif ganda. Pertama, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah pendidikan dan pembelajaran yang nyata. Kedua, meningkatkan kualitas isi, masukan, proses, dan hasil belajar. Ketiga, meningkatkan keprofesionalan pendidik.

Kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pengajaran. Keterampilan merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar ini sesuatu yang erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengfajar yang mendidik.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa mewujudkan guru yang bermutu pada dasarnya adalah usaha untuk

⁸⁷Sudarwan Danim, *Visi Varu Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 53.

meningkatkan profesional sehingga diharapkan guru akan mampu membangun pengetahuannya secara mandiri. Akhirnya diharapkan guru di sekolah akan menjadi kaya dan beragam dengan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Sosok guru yang demikian jelaslah merupakan sosok guru yang berkualitas yang akan sangat diharapkan dan mendukung terbentuknya pendidikan yang bermutu.

Program pendidikan guru yang berkualitas bukanlah program pendidikan guru yang hanya memberikan pengetahuan dengan berbagai model dan strategi pembelajaran serta gambaran aplikasinya. Melalui pengalaman nyata ini, keluhan atas ketidaktahuan guru atas berbagai model dan strategi tersebut akan mampu ditepiskan.

Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dan kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu guru dapat dijelaskan bahwa output dalam hal ini siswa mempunyai prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi yaitu:

- a. Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum UAS, UN, karya ilmiah, lomba akademik

- b. Prestasi non akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesipanan, olah raga, kesenian, keterampilan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.⁸⁸

Guru yang bermutu adalah guru yang memiliki keahlian untuk mengolah suatu proses pembelajaran, sehingga dia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal. Guru yang beremutu harus memiliki kompetensi, dan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang bermutu ada empat yaitu:

- a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Kompetensi ini sebagai kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.⁸⁹

- b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik

⁸⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kepribadian Pendidikan di Indonesia dan di Luar Indonesia*, (Jakarta: Diknas, 2001)77.

⁸⁹*Ibid*, 77-78.

kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya. Dengan demikian, pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasihat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya).

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi profesional kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mengemukakan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial.⁹⁰

Subkompetensi profesional adalah menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi dengan memiliki

⁹⁰Dr. Rina Febriana, M.Pd, *Kompetensi Guru*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2021), 13.

indikator esensial, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial, menguasai langkah-langkah penelitian, dan kajian kritis memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.⁹¹

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.⁹²

2. Mutu Siswa

Mutu siswa adalah upaya perbaikan terus menerus mengenai pendidikan dari kurikulum, pendidik, sarana-prasarana, manajemen,

⁹¹ Ibid, 13.

⁹² Didi Piandata, ST.,MSM, *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 40.

humas dan akreditasi sekolah agar sekolah tersebut memiliki nilai ideal bagi seseorang yang menjadi *customer*.⁹³

Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), dan adanya pemetaan sekolah menjadi sekolah kategori standar dan sekolah kategori mandiri, maka setiap sekolah dikatakan memiliki standar apabila memenuhi berbagai kategori standar-standar yang diharuskan terkait dengan pemenuhan kedelapan aspek standar yang telah ditentukan dalam SNP berdasar pada PP tersebut.

Dengan pengelolaan yang dilakukan secara optimal akan memberikan hasil siswa yang bermutu, namun pada kenyataannya belum dapat menghasilkan mutu siswa. Penyeleksian atau penerimaan siswa baru sebagai salah satu rangkaian standar pengelolaan pendidikan merupakan sebuah hal yang perlu ditentukan secara cepat dan tepat dalam pelaksanaannya. Menurut Juhadi, mengemukakan bahwa pengelolaan semua penyelenggaraan organisasi harus dilakukan dengan matang untuk menghasilkan tujuan yang sesuai.⁹⁴

Terkait dengan penentuan calon siswa baru pada setiap sekolah diperlukan beberapa indikator-indikator yang ditentukan

⁹³Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 304.

⁹⁴*Ibid*, 304.

sebagai bentuk pertimbangan yang cukup banyak dan rumit oleh Sekolah yaitu standarisasi nilai, persyaratan masuk sekolah serta kebijakan-kebijakan dari pemerintah dan lembaga pendidikan yang sering berubah setiap tahun penerimaan siswa baru atau PSB sesuai dengan kebijakan yang ada. Menurut Sofyan, mengemukakan bahwa untuk memperoleh siswa yang unggul, berprestasi dan berkualitas dalam bidang pendidikan maka proses penyeleksian siswa baru harus menetapkan kriteria-kriteria yang sesuai dan juga harus dipersiapkan dengan semaksimal mungkin.⁹⁵

3. Mutu Pembelajaran

a. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu adalah sesuatu kesempatan untuk menempatkan pada posisi kompetitif. Mutu pada dasarnya merupakan penyesuaian manfaat atau kegunaan. Artinya harapan sesuai dengan kepuasan pemakai.

Menurut pandangan Zamroni, dikatakan peningkatan mutu pembelajaran suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan

⁹⁵Asep Azis Nasser, “Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi”, 1, (Tahun 2021), 102.

faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target yang dicapai dengan lebih efektif dan efisien.⁹⁶

Belajar adalah proses interaksi antarapeserta didik dan sumber belajar pada suatu lingkungan pembelajaran. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan materi, serta pembentukan sikap dan kepercayaan diri siswa. Dengan kata lain, belajar adalah proses untuk membantu siswa agar dapat belajar dengan baik.⁹⁷

Ada dua unsur penting yang terkandung dalam konsep belajar yaitu, mengalami dan perubahan untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

- 1) Mengalami. Belajar adalah suatu serangkaian aktivitas yang dialami seseorang melalui interaksinya dengan lingkungan. Interaksi tersebut mungkin berawal dari faktor yang berasal dari dalam diri sendiri. Dengan terjadinya interaksi dengan lingkungan, akan menyebabkan munculnya proses penghayatan dalam diri individu tersebut, akan memungkinkan terjadinya perubahan pada

⁹⁶Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), 57.

⁹⁷Moh. Suradi, *belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 7.

yang bersangkutan. Unsur ini mengalami perlu mendapatkan perhatian yang besar, karena dia merupakan salah satu prinsip utama dalam proses belajar dan pembelajaran, paling tidak menurut pandangan para ahli modern.

- 2) Perubahan dalam diriseseorang. Proses yang di alami seseorang baru dikatakan mempunyai makna belajar, akan menghasilkan perubahan dalam diri yang bersangkutan, esensi dari perubahianialah adanya baru. Dia mungkin bahagia dapat menyelesaikan diri dengan lebih baik, dapat menjaga kesehatan dengan lebih baik, atau dapat menulis dan berbicara dengan efektif. Perlu dicatat perubahan yang dimaksud harus bersifat normatif. Perubahan dalam belajar harus mengarah dan sesuai dengan norma-norma atau nilai-nilai yang berhubungan dianut oleh masyarakat.⁹⁸

Menurut sardiman bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagaihasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Secara sederhana

⁹⁸Aqib, dkk, *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif & Inofatif*,(Bandung: Yrama Widya, 2016), 84.

daripengertian belajar sebagaimana yang dikemukakan pendapat tersebut, dapat diambil suatu pemahaman tentang hakikat dariaktivitas belajar adalah suatu perubahan terjadi dalam diri individu.⁹⁹

b. Komponen Mutu Pembelajaran

Komponen mutu pembelajaran adalah pertama, persiapan dan motivasi siswa. Kedua, kemampuan guru professional dan kerjasama dalam organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya. Keempat, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran. Kelima, partisipasi masyarakat dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.¹⁰⁰

c. Pendekatan Mutu Pembelajaran

Pendekatan mutu perlu diperhatikan dalam peningkatan mutu pembelajaran yaitu, pertama perbaikan secara terus menerus. Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai

⁹⁹Nana Sudjana, *Penilaian hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989), 23.

¹⁰⁰Fathul Arifin Toatubun dan Muhammad Rijal, *Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), 102.

perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan yang telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Konsep ini senantiasa memperbarui proses pendidikan berdasarkan kebutuhan dan tuntutan peserta didik. Jika tuntutan dan kebutuhan peserta didik berubah, maka pihak pengelola institusi pendidikan dengan sendirinya akan merubah mutu, serta selalu memperbarui komponen produksi atau komponen-komponen yang ada dalam instuisi pendidikan. Kedua, menentukan standar mutu. Paham ini juga digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses pembelajaran atau transformasi lulusan institusi pendidikan. Standar mutu pendidikan misalnya dapat berupa kemampuan dasar pada masing-masing bidang pembelajaran, dan sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Selain itu, pihak manajemen juga harus menentukan standar mutu materi kurikulum dan standar evaluasi yang akan dijadikan sebagai alat untuk mencapai standar kemampuan dasar.¹⁰¹

¹⁰¹*Ibid.*, 102-103.

Standar mutu proses pembelajaran harus ditetapkan, dalam arti bahwa pihak manajemen perlu menetapkan standar mutu proses pembelajaran yang diharapkan dapat berdaya guna mengoptimalkan proses produksi dan untuk melahirkan produk yang sesuai, yaitu yang menguasai standar mutu pendidikan berupa penguasaan standar kemampuan dasar. Pembelajaran pelajar aktif, pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, pembelajaran konstruktif, dan pembelajaran tuntas input pendidikan, faktor proses pendidikan, dan faktor output pendidikan.¹⁰²

3) Kedisiplinan Siswa

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin mempunyai arti banyak bisa dikatakan bahwa disiplin merupakan penguasaan, pengaturan, ketetapan, pelatihan, pembiasaan, ketaatan dan lain sebagainya. Disiplin disini yang dimaksud adalah membiasakan siswa dengan tradisi baik dalam sekolah, seperti mengetahui kewajibannya, tempat dan teliti dalam melaksanakan

¹⁰²*Ibid.*, 103.

tugasnya sebagai siswa dan memiliki motivasi dalam dirinya dan mempunyai rasa bertanggung jawab.¹⁰³

Seiring perkembangan waktu, kata *disciplina* juga mengalami perkembangan makna. Kata disiplin sekarang ini dimaknai secara beragam, ada yang mengartikan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Ada juga yang mengartikan disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Disiplin merupakan pengaruh yang dirancang untuk membantu anak mampu menghadapi lingkungan. Disiplin tumbuh dari kebutuhan menjaga keseimbangan antara kecerdasan dan keinginan individu untuk berbuat agar memperoleh sesuatu, dengan pembatasan atau peraturan yang diperlukan oleh lingkungan terhadap dirinya.¹⁰⁴

Disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri, dengan kesadaran diri, dengan kesadaran yang datang dari diri ini sikap kedisiplinan akan lebih baik. Sebaliknya, sikapnya, disiplin dapat pula terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar. Untuk belajar secara aktif dan efisien diperlukan kesadaran dan disiplin tinggi setiap siswa. Siswa yang memiliki disiplin dalam belajarnya akan berusaha

¹⁰³Makmun Muhayidh, *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak* (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2006), 113.

¹⁰⁴Ngainun Naim, *Cher Building* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 142.

mengatur dan menggunakan strategi dan cara belajar yang tepat baginya. Jadi langkah pertama yang perlu dimiliki agar dapat belajar secara efektif dan efisien adalah kesadaran atas tanggungjawab pribadi dan keyakinan bahwa belajar adalah untuk kepentingan diri sendiri, dilakukan sendiri dan tidak menggantungkan nasib pada orang lain.¹⁰⁵

1. Fungsi Disiplin

Menurut Singgih Gunarsa yang dikutip oleh Syarif Hidayat bahwa fungsi utama disiplin adalah untuk mengajarkan bagaimana mengendalikan diri dengan mudah, menghormati dan mematuhi otoritas atau peraturan yang ada. Pemberian sanksi terhadap mereka yang telah melakukan pelanggaran harus ditetapkan berdasarkan dan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku. Rumusan sanksi berat-ringannya hukuman harus terlebih dahulu mendapat pertimbangan yang logis dan adil.¹⁰⁶

¹⁰⁵Eka S. Ariananda, etall, “Pengaruh Kedisiplinan Siswa di Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Teknik Pendingin”, of *Mechanical Engineering Education*, 2, (Desember 2014), 236.

¹⁰⁶Syarif Hidayat, “Pengaruh Kerjasama Orang Tua dan Guru terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan”, *Ilmiah Widya*, 2, (Juli-Agustus 2013), 95.

Disiplin dalam arti lain adalah sesuatu yang penting dalam diri manusia untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan dan sangat penting dalam organisasi.¹⁰⁷

Mohammad Mustari menyebutkan beberapa indikator bagi siswa yang bersikap disiplin yaitu:

- a. Mengerjakan tugas, lebih cepat lebih baik, sehingga tidak mengganggu pikiran terus menerus.
- b. Membiasakan diri membereskan apa yang di mulai sampai selesai.
- c. Menghindari untuk menunda waktu atau mengulur-ulur waktu. Menyibukkan diri dari pekerjaan.
- d. Berusaha untuk profesional dalam membina kepercayaan diri dan keyakinan dari dalam potensi kita untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Menyiapkan diri terhadap tugas yang akan datang dan selalu bersikap baik.¹⁰⁸

Kesimpulannya adalah disiplin merupakan perilaku yang ditunjukkan peserta didik dalam mengapresiasi dirinya sendiri untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan. Dan untuk

¹⁰⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 118.

¹⁰⁸Mohammad Mustari, *Nilai Karakter: Refleksi Untuk Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 41.

menjalannya mereka lakukan dengan senang hati dalam menjalankan peraturan tersebut.

2. Pentingnya Kedisiplinan

Kedisiplinan itu sangat penting dan kedisiplinan diperlukan oleh siapapun dan dimanapun, sama halnya dengan peserta didik juga harus disiplin dalam menaati tata tertib dan peraturan sekolah. Disiplin dalam belajar di lingkungan kelas dan sekolah, disiplin dalam mengerjakan tugas, maupun disiplin dalam mengerjakan tugas di rumah. Sehingga diharapkan dapat mencapai hasil belajar yang baik dan optimal. Disiplin berperan penting dalam membentuk pribadi peserta didik.

Menurut Hurlock perlu disiplin karena alasan sebagai berikut:

- a. Disiplin diperlukan selama masa pertumbuhan peserta didik sedang berlangsung. Dengan demikian disiplin dapat memberikan penyesuaian pribadi anak dan tentang sosial peserta didik.
- b. Dalam menerapkan disiplin, disiplin akan memberikan rasa aman kepada peserta didik dengan memberitahukan perbuatan atau perilaku apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

- c. Dengan belajar disiplin, anak dituntun untuk berperilaku dan belajar bersikap menurut cara yang akan mendatangkan pujian yang ditafsirkan anak tersebut adalah rasa kasih sayang yang diberikan.
- d. Disiplin yang sesuai dengan perkembangan anak berperan sebagai motivasi dan pendorong yang mendorong anak untuk mencapai apa yang mereka harapkan.
- e. Disiplin secara langsung maupun tidak langsung akan mendorong untuk membantu dan mengembangkan hati nurani dalam pengambilan keputusan dan pengendalian perilaku yang baik dan tidak baik, yang melanggar maupun tidak melanggar aturan.¹⁰⁹

Dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting dan sangat diperlukan peserta didik. Disiplin yang tumbuh secara sadar dalam membentuk sikap, perilaku, tata krama, kebiasaan sehari-hari yang akan menjadikan peserta didik lebih sukses dalam belajar. Disiplin juga termasuk kualitas atau ciri seseorang yang baik.

¹⁰⁹Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Anak Didik Jilid 2*, Terj. Meitasari Tjandrasa (Jakarta: Erlangga, 1999) 83-84.

4) Literasi Sekolah

1. Pengertian Literasi Sekolah

Secara bahasa literasi berasal dari bahasa Inggris *literacy* yang berarti melek huruf. Literasi diartikan sebagai kemampuan keberaksaraan atau melek huruf yang didalamnya terdapat kegiatan membaca menulis. Namun, literasi juga bermakna melek visual yakni mengenali dan memahami konsep yang disampaikan secara visual tersebut baik berupa adegan, video, dan gambar.¹¹⁰

Budaya literasi merupakan kebiasaan berpikir yang diikuti oleh sebuah proses membaca-menulis yang pada akhirnya akan mengarah kepada cara berpikir kritis, cara pemecahan masalah, pengembangan ilmu pengetahuan dan penciptaan suatu karya. Budaya literasi dapat tumbuh karena di dalam kegiatan pembelajaran siswa diajak untuk menulis apa yang ia lihat, dengar, dan pikirkan sehingga muncul ide-ide yang selanjutnya dapat dikembangkan menjadi bentuk literasi yang lebih tinggi.

Pengertian literasi sekolah dalam konteks gerakan literasi sekolah (GSL) adalah kemampuan mengakses, memahami, dan menggunakan sesuatu secara cerdas melalui berbagai aktivitas,

¹¹⁰Suwardi Endraswara, *Literasi Sastra: Teori, Model, dan Terapan*, (Jogyakarta: Morfalingua, 2017), 2.

antara lain membaca, melihat, menyimak, menulis, dan atau berbicara.

Seseorang dikatakan literate apabila ia memiliki pengetahuan dalam setiap aktivitas yang menuntut fungsi literasi secara efektif dalam masyarakat. Pengetahuan yang diperoleh melalui membaca dan menulis dapat dimanfaatkan bagi diri sendiri dan kemajuan bangsa.¹¹¹

Melalui program literasi sekolah ini mendorong siswa untuk memili kebiasaan membaca. Jika pembiasaan membaca ini sudah terbentuk maka membaca sudah tidak lagi paksaan melainkan menjadisuatu kebutuhan. Jika membaca sudah menjadi kebutuhan, maka membaca menjadi suatu kebiasaan yang akan tertanam dalam diri siswa.

Literasi tidak diartikan dalam konteks yang sempit yakni membaca dengan membawa buku saja, tetapi segala bentuk kegiatan yang bertujuan untuk gemar membaca dan memberikan pemahaman terhadap peserta didik mengenai pentingnya membaca. Di dalam budaya literasi semua kegiatan dilakukan dengan suasana yang menyenangkan sehingga kegiatan peserta

¹¹¹Anugrah Pemata sari, "Problematika Jumat Literasi Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa SMAN 1 Jenangan Ponorogo, Ponorogo, 2020), 17-18.

didik tidak merasa bosan saat budaya literasi itu dilaksanakan. Selain itu bermanfaat juga untuk menumbuhkan *mainset* bahwa kegiatan membaca itu tidak membosankan bahkan menyenangkan.¹¹²

2. Tujuan Gerakan Literasi Sekolah

Tujuan Gerakan literasi sekolah terbagi menjadi dua, yaitu:

a) Tujuan Umum

Menumbuhkan budi pekerti siswa melalui pembudayaan ekosistem literasi sekolah yang diwujudkan dalam gerakan literasi sekolah, agar mereka menjadi pembelajar sepanjang hayat.

b) Tujuan Khusus

1. Menumbuhkembangkan budaya literasi di sekolah.
2. Meningkatkan kapasitas warga dan lingkungan sekolah agar literat.
3. Menjadikan sekolah sebagai taman belajar yang mampu mengelola pengetahuan.

¹¹²Achmad Zakariya, *Pengaruh Budaya Literasi Terhadap Prestasi Belajar Sejarah Kebudayaan Islam Peserta Didik di SMP Iskandar Said Surabaya* (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017), 17.

4. Menjaga keberlanjutan pembelajaran dengan menghadirkan beragam buku bacaan dan mewadahi berbagai strategi membaca.¹¹³



¹¹³Sutrianto, Et Al., *Panduan Literasi Sekolah di sekolah Menengah Atas*, (Jakarta: Menengah, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), 2.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metediologi penelitian kualitatif, yang memiliki karakter alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung deskriptif, proses lebih dipentingkan daripada hasil, analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisa induktif dan makna merupakan hal yang esensial.¹¹⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti ini adalah studi kasus, yaitu penelitian yang berusaha untuk memperoleh gambaran secara lengkap dan detail tentang kejadian dan fenomena fenomena tertentu pada suatu objek dan subjek yang memiliki kekhasan. Dengan demikian pelaksanaan penelitian dengan menggunakan metode studi kasus adalah menggali informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam-dalamnya kemudian mendeskripsikan kedalam bentuk naratif sehingga memberikan gambaran secara utuh tentang fenomena yang terjadi.¹¹⁵

Secara umum, adapun metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹¹⁶

¹¹⁴Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

¹¹⁵Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Perdana Media Group, 2013), 47.

¹¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 3.

1. Pendekatan Penelitian

Dalam pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini secara khusus menganalisis proses-proses berpikir induktif dalam dinamika hubungan antara fenomena yang diamati dan selalu menggunakan logika ilmiah.¹¹⁷

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus. Apabila seseorang ingin memahami latar belakang suatu persoalan, atau interaksi individu di dalam suatu unit, social atau mengenai suatu kelompok individu secara mendalam, utuh, holistic, intensif, dan naturalistic, maka penelitian kasus merupakan pilihan utama dibandingkan dengan jenis penelitian kualitatif yang lain. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami suatu kejadian tentang yang dialami oleh subjek penelitian seperti, perilaku, motivasi, persepsi, tindakan secara holistik dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang alamiah pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹¹⁸

¹¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 15.

¹¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 5-6.

3. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri tidak lepas dari bantuan orang lain tapi peneliti akan tetapi ada bantuan orang lain karena bantuan orang lain merupakan alat pengumpul utama. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif sebagai peran utama. Dalam penelitian ini, peneliti sebagai pengamat aktivitas, pewawancara, dan observatory. Subjek penelitian langsung hadir ke SMK PGRI 2 Ponorogo.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PGRI 2 Ponorogo yang bertempat di Jl. Raya Ponorogo-Madiun, Kertosari, Kec. Babadan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63491. Peneliti memilih lembaga ini karena sekolahnya sesuai dengan judul skripsi saya dan saya ingin mengetahui lebih dalam lagi tentang Kepemimpinan di lembaga tersebut, karena sekolah tersebut terkenal dengan sekolah yang terbilang manajemennya bagus.

5. Data dan Sumber Data

Adapun sumber data utama dalam penelitian ini adalah kata-kata hasil dari wawancara dan pengamatan secara langsung dilapangan dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹¹⁹ Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data tersebut

¹¹⁹Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 157.

dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah. Sumber data di bagi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data dari pihak pertama kepada pengumpul data yang biasanya melalui wawancara dan observasi. Sumber data tersebut yaitu, Kepala SMK PGRI 2 Ponorogo (melalui wawancara), karena kepala sekolah ialah orang yang paling berpengaruh dalam kepemimpinan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu cara membaca, mempelajari dan memahami dengan tersedianya sumber-sumber lainnya sebelum penelitian dilakukan.¹²⁰ Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi Kepala Sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Sebab bagi peneliti kualitatif, fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan

¹²⁰Vina Herviana,dan Angky Febryansyah, “Riset Akuntansi Tinjauan atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academi Indonesia Bandun”, 2, (Oktober 2016), 23.

interaksi dengan kepala sekolah, guru, komite dan pihak luar yang kerjasama dengan SMK PGRI seperti Honda, pihak yang terkait melalui wawancara mendalam melalui observasi pada latar, dimana fenomena tersebut berlangsung dan disamping itu untuk melengkapi data, diperlukan dokumentasi (tentang bahan-bahan yang tertulis oleh atau tentang subyek).

a. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.

Wawancara secara garis besar dibagi menjadi tiga, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi struktur, dan wawancara tidak struktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang susunan pertanyaan-pertanyaan tertulis secara alternatif dan jawabannya pun sudah tersiapkan, wawancara semi struktur adalah wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas, sedangkan wawancara tak struktur adalah

wawancara yang tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun.¹²¹

Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan informan dengan kepala sekolah, wawancara tentang pengembangan budaya mutu di lembaga tersebut.

b. Teknik Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung, lazimnya menggunakan teknik yang disebut observasi.¹²² Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yaitu suatu proses yang telah tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis dalam pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi observasi berperan dan observasi non-partisipan.¹²³

Pada penelitian ini, data yang diobservasi adalah pengamatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan di SMK PGRI 2 Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi untuk mengetahui bagaimana keadaan kegiatan yang terjadi dilapangan secara nyata bagi

¹²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 231-233.

¹²²Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PustakaSetia, 2011), 168.

¹²³Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 145.

peneliti unuk memastikan keabsahan data yang telah di berikan kepada peneliti dari berbagai informan pada saat observasi.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang disusun dan digunakan untuk menelusuri data historis. Teknik dokumentasi merupakan cara untuk mengumpulkan data melalui peninggalan arsip-arsip dan juga termasuk buku-buku yang berisi tentang teori, pendapat, dalil-dalil atau hukum-hukum berhubungan dengan masalah penelitian.¹²⁴

7. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasian data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pol, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹²⁵

Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

¹²⁴Iryana dan Risky Kawasati, (*Teknik Pengumpulan Data Metode Kualittatif, (STAIN SORONG)*, <https://osf.io/cv9de/?format=pdf> (diakses pada 30 November 2020 pukul 17:19 wib). 11.

¹²⁵Imam Gunawan , *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 209.

sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Komponen dalam analisis data sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semesta dilihat akan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi Data (*Data Reduction*) berarti merangkum dan memilih hal pokok yang memfokuskan pada hal-hal yang penting yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo, adapun kemampuan Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan di SMK PGRI 2 Ponorogo. Dengan proses tersebut data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data pelengkap selanjutnya.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi maka langkah berikutnya adalah mendisplinkan data. Data yang diperoleh dari kancas penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh peneliti dan tidak menutup kekurangannya. Adapun hasil dari penelitian yang dipaparkan dan digambarkan apa adanya yang berhubungan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo.

d. Kesimpulan (*Conclusion drawing/verivication*)

Menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan yang dikemukakan pada tahap awal, dan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data. Maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹²⁶

8. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan temuan hasil peneliti dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekunan, pengamatan, triangulasi,

¹²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2010), 246.

pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian kasus negative, dan pengecekan anggota. Peneliti perlu melakukan pemeriksaan keabsahan data melalui uji kredibilitas (italik). Maka peneliti dan penelitian kualitatif dapat menggunakan berbagai cara, antara lain:

a. Meningkatkan ketekunan pengamatan

Dalam kaitan ini peneliti hendaklah mau, mampu dan selalu meningkatkan ketekunan dalam menyelusuri fenomena sosial secara holistic, sehingga terkumpul data dan informasi yang sesungguhnya dan dalam konteks situasi sosial yang sebenarnya.

Selalulah meningkatkan ketekunan dan hindarilah subjektivitas peneliti pada dirinya serta pahami budaya, bahasa, dan cara hidup tiap informan (individu sumber informasi).

b. Melakukan Triangulasi (triangulation) sesuai aturan

Triangulasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibel. Beberapa cara yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan sumber yang banyak dan menggunakan metode yang berbeda. Penggunaan sumber yang banyak untuk triangulasi dapat dilakukan dengan mencari sumber yang lebih banyak dan berbeda dalam informasi yang sama.

Penggunaan metode yang berbeda dapat diartikan bahwa kalau pada tahap pertama informasi dikumpulkan dengan observasi tentang suatu aspek, maka berikutnya gunakan lagi metode lain seperti wawancara untuk mengumpulkan informasi yang sama.

9. Tahap - Tahap Penelitian

Tahapan pelaksanaan kualitatif dalam penelitian ada beberapa tahapannya antara lain sebagai berikut:

a. Pra-lapangan

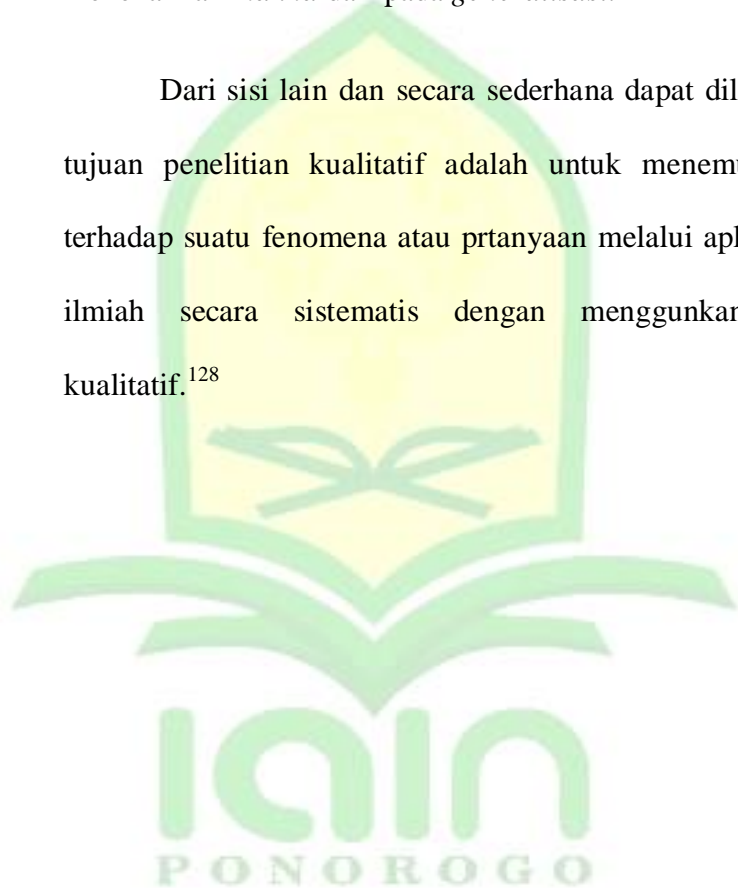
1. Menyusun rancangan

Memilih lapangan Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen)

dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.¹²⁷

Dari sisi lain dan secara sederhana dapat dilakukan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.¹²⁸



¹²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015), 14-15.

¹²⁸Murni Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: KENCAN, 2017), 328.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil SMK PGRI 2 Ponorogo

Nama	: SMK PGRI 2 Ponorogo
Status	: Swasta
NPSN	: 20510106
Tanggal Berdiri	: 01 Juli 1984
Alamat	: Jln. Soekarno-Hatta, Kertosari, Babadan, Ponorogo
No. Telf	: (0352) 461821
Kode Pos	: 63491

2. Sejarah Singkat SMK PGRI 2 Ponorogo

SMK PGRI 2 Ponorogo adalah Sekolah Menengah Kejuruan yang berdiri pada tahun 1984 dan hingga tahun ajaran 2020/2001 saat ini telah memiliki 9 Paket Keahlian dengan 72 rombongan belajar dan jumlah peserta didik sebanyak 2524 siswa. sebagai lembaga yang memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu tamatan, meningkatkan relevansi antara tuntutan kurikulum sekolah dengan kebutuhan pasar kerja serta meningkatkan daya saing yang kompetitif baik pasar kerja nasional maupun internasional, maka dukungan sarana prasarana sangat diperlukan untuk menyiapkan ktamatan sebagaimana profil tamatan yang diharapkan.

Bermula dengan nama STM PGRI 2 Ponorogo yang beralamat di SD Keniten I dan II dengan membuka tiga jurusan diantaranya adalah mesin, listrik dan bangunan. Sekolah ini dalam praktikum bekerjasama dengan ST Negeri Ponorogo. Pada tahun pelajar 1987/1990 Akreditasi dengan jenjang DIAKUI, dan setelah itu kemudian pada tahun 1989/1991 pindah ke ST Negeri.

Tahun 1990/1991 seiring berjalannya waktu STM PGRI Ponorogo telah menempati gedung milik sendiri yang terletak di Jl. Soekarno Hatta Ponorogo. Dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada pagi dan siang hari sedangkan untuk praktikum tetap dilaksanakan di ST Negeri Ponorogo, tahun pelajaran 1991/1992 menambah jurusan otomotif yang menerima 5 (lima) kelas dan dalam kegiatan praktek bekerjasama dengan KKK (sekarang BLK-UKM Ponorogo) di Karanglo Lor.

Tahun 1992 STM PGRI Mendapat kepercayaan pemerintah mendapatkan Hadiah dari IPTN (Industri Pesawat Terbang Nurtanio) berupa Mesin Bor Radial, Mesin Honing dan Bor Kolom.

Tahun Pelajaran 1994/1995 STM PGRI berganti nama dengan SMK PGRI 2 Ponorogo, tahun pelajar 1998/1999 SMK PGRI 2 Ponorogo telah memiliki 26 Ruang Teori, 1 Bengkel Otomotif, 1 Bengkel Pemesinan, 1 Bengkel Kerja Bangku / Kerja Plat dan Las, serta 3 Bengkel Listrik. Tahun ini pula SMK PGRI 2 Ponorogo mendapatkan kepercayaan mendapat bantuan imbal swadaya berupa bangunan bengkel mesin.

Tahun 2000/2001 SMK PGRI 2 PONOROGO telah terakreditasi dengan status DISAMAKAN. Tahun 2002/2003 mendapat bantuan peralatan praktek dari “Austria” senilai 2,4 milyar.

Tahun 2005/2006 mendapat bantuan satu orang sukarelawan dari Korea. Tahun 2006/2007 telah TERAKREDITASI: A. Tahun 2011 telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008, dari TUV Nord Indonesia.

Tahun 2015 SMK PGRI 2 Ponorogo mendapat binaan dari Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Pemerintah Daerah sebagai Sekolah Rujukan sebagai acuan bagi sekolah lain di sekitarnya.

Tahun 2016 SMK PGRI 2 Ponorogo mulai menjalin kerjasama dengan Sekolah Pusat Kejuruan Dongli Tianjin China dalam program “*One Belt One Road*” sehingga dalam kerjasama yang terjalin SMK PGRI 2 Ponorogo mendapatkan hadiah peralatan pembelajaran senilai kurang lebih 8,5 milyar rupiah.

Tahun 2018 SMK PGRI 2 Ponorogo memperbarui sertifikasi ISO dari PT. TUV Nord Indonesia menjadi ISO 9001:2015.¹²⁹

¹²⁹Hasil dari data dokumen Profil Lembaga SMK PGRI 2 Ponorogo

3. Visi, dan Misi SMK PGRI 2 Ponorogo

a. Visi

“Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cerdas, terampil, kompeten, profesional, berkarakter unggul dan berbudaya lingkungan”¹³⁰

b. Misi SMK PGRI 2 Ponorogo

Menyiapkan lulusan yang:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi masa sekarang dan masa yang akan datang.
3. Mampu menguasai kompetensi sesuai paket keahlian.
4. Bersertifikat kompetensi dan bersertifikat profesi.
5. Sehat jasmani dan rohani, berdisiplin tinggi dan berakhlak mulia.
6. Siap berkompetensi dan memilih karir untuk mengembangkan diri.
7. Mampu mengisi kebutuhan dunia usaha/ dunia industri dimasa sekarang maupun mendatang.
8. Mempunyai data dukung untuk melestarikan alam melalui tindakan pelestarian dan pencegahan kerusakan lingkungan.¹³¹

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ *Ibid.*

c. Tujuan SMK PGRI 2 Ponorogo

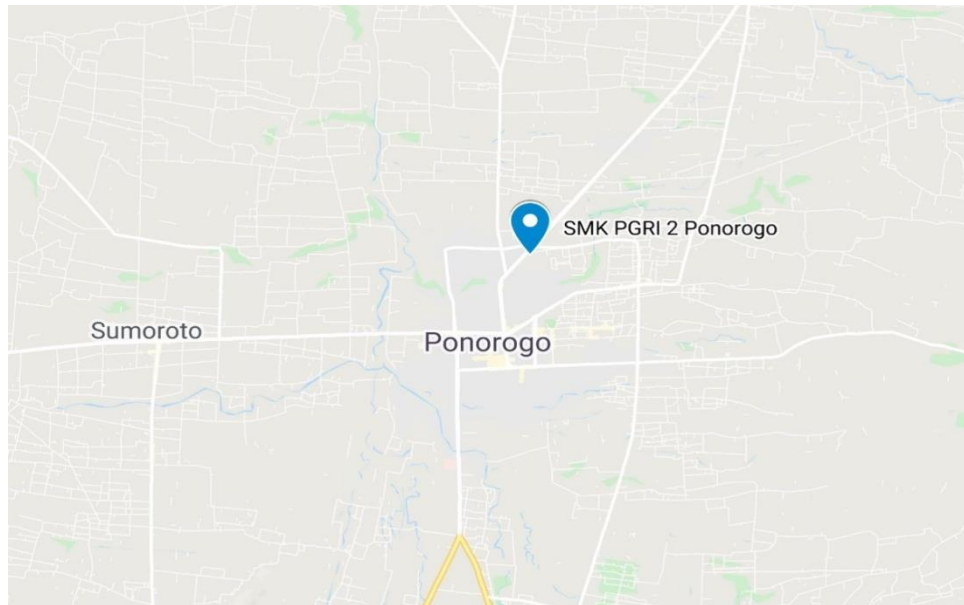
1. Menghasilkan lulusan yang berkompeten dan berkualitas pada bidangnya
2. Menghasilkan lulusan yang langsung kerja
3. Menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan pengguna jasa pendidikan, pelatihan dan dunia usaha atau dunia industri
4. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkarakter dan peduli lingkungan hidup dan membekali lulusan untuk hidup mandiri berbudaya terhadap pemanfaatan energi alternatif
5. Mampu mencetak lulusan yang peduli tentang pemanfaatan dan pengelolaan sumber dayalimbah air dan membekali lulusan untuk dapat hidup mandiri.¹³²

4. Lokasi SMK PGRI 2 Ponorogo

SMK PGRI 2 Ponorogo terletak di Jalan Soekarno – Hatta, Kertosari, Babadan, Ponorogo, memiliki lokasi yang strategis, tidak jauh dari perkotaan sehingga sangat mudah dijangkau dari semua jurusan. SMK PGRI 2 Ponorogo, terletak di jalur utama dari Madiun, Pacitan, Magetan, Trenggalek, Purwantoro.¹³³

¹³²*Ibid.*

¹³³Hasil dari observasi Letak Geografis SMK PGRI 2 Ponorogo.



Gambar 0.1 Lokasi SMK PGRI 2 Ponorogo

5. Program Keahlian SMK PGRI 2 Ponorogo

SMK PGRI 2 Ponorogo memiliki program keahlian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Teknik pemesinan
- 2) Teknik kendaraan ringan
- 3) Teknik sepeda motor
- 4) Teknik alat berat
- 5) Teknik perbaikan bodi otomotif
- 6) Teknik computer dan jaringan
- 7) Rekayasa perangkat lunak
- 8) Multimedia
- 9) Pengelasan

6. Sumber Daya SMK PGRI 2 Ponorogo

1) Fasilitas Sekolah

SMK PGRI 2 Ponorogo memiliki fasilitas sebagai penunjang sarana pembelajaran antara lain gedung terori, praktek dan laboratorium serta penunjang lainnya seperti perpustakaan dan tempat ibadah. Status tanah yang dimiliki adalah Hak Milik. Luas tanah kurang lebih 13.505 m².

Tabel 0.1 Nama-nama fasilitas umum disekolah

No	Nama Fasilitas	Luas	Jumlah
1	Ruang Belajar	8 x 9 m	36
2	Bengkel TPBO	360 m ²	1
3	Bengkel Teknik Sepeda Motor	288 m ²	1
4	Bengkel Pemesinan	600 m ²	1
5	Bengkel Teknik Kendaraan Ringan	504 m ²	1
6	Bengkel Teknik Komputer dan Jaringan	360 m ²	1
7	Luban Workshop	360 m ²	1
8	Perpustakaan	8 x 9 m	2
9	Ruang Guru	300 m ²	1
10	Ruang Kepala Sekolah	18 m ²	1

11	Ruang Kurikulum	72 m ²	1
12	Ruang Kesiswaan	48 m ²	1
	Ruang Bimbingan		
13	Konseling	48 m ²	1
14	Ruang BKK/DUDI	48 m ²	1
15	Kantor Tata Usaha	378 m ²	1
16	Tempat Ibadah	357 m ²	1
17	Pos Satpam	12 m ²	1
18	Lapangan Basket	432 m ²	1
19	Lapangan Voly	1.944 ²	1

2) Tenaga Pendidik dan Staff SMK PGRI 2 Ponorogo

Secara keseluruhan jumlah data tenaga pendidik dan staff di SMK PGRI 2 Ponorogo sebagai berikut:¹³⁴

Tabel. 2.1 Jumlah Guru dan Karyawan SMK PGRI 2 Ponorogo

Kategori	Jumlah
Guru dan Karyawan (L)	96
Guru dan Karyawan (P)	58
Total Guru dan Karyawan	154

¹³⁴ Hasil data dokumen Data Guru dan Karyawan SMK PGRI 2 Ponorogo

a. Peserta Didik SMK PGRI 2 Ponorogo

Adapun data perkembangan peserta didik SMK PGRI 2 Ponorogo pada tahun ajaran 2020/2021 sebagai berikut:¹³⁵

Tabel 2.3 jumlah keahlian siswa

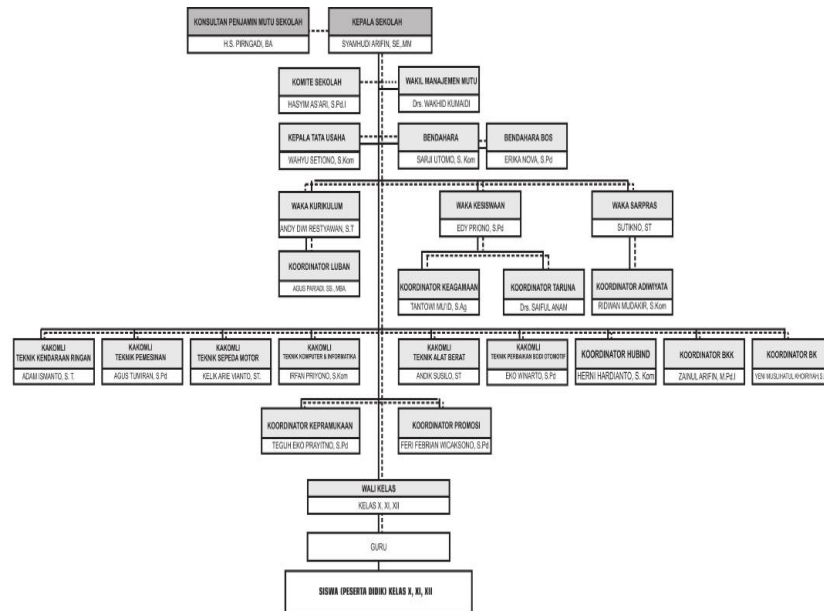
No	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA
1	Teknik Pemesinan	508
2	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif	586
3	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	229
4	Teknik Alat Berat	505
5	Teknik Komputer dan Jaringan	200
6	Rekayasa Perangkat Lunak	139
7	Multimedia	62
8	Teknik Bodi Otomotif	219
9	Teknik Pengelasan	76
	JUMLAH	2524

3) Struktur Organisasi SMK PGRI 2 Ponorogo

Organisasi yang baik dapat terwujud apabila komponen yang ada di dalamnya berfungsi secara maksimal. Adapun struktur dalam penyusunan penempatan hak dan tanggung jawab di SMK PGRI 2 Ponorogo sebagai berikut:¹³⁶

¹³⁵Hasil dari data dokumen Profil Lembaga SMK PGRI 2 Ponorogo

¹³⁶Hasil dari data dokumen Struktur Organisasi SMK PGRI 2 Ponorogo



Bagan 0.1 Struktur organisasi sekolah

4) Kegiatan SMK PGRI 2 Ponorogo yang Berbasis Karakter

Dalam membentuk karakter siswam, SMK PGRI 2 Ponorogo memiliki kebijakan dan program-program khusus, di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Pondok Pesantren

Semua siswa SMK PGRI 2 Ponorogo wajib mengikuti kegiatan yang disebut Pondok Pesantren, diamana setiap siswa wajib mengikuti kegiatan di Pondok Pesantren, dengan tujuan:

- 1) Meningkatkan Ketaqwaan Peserta Didik
- 2) Meningkatkan pengetahuan anak tentang agama

3) Membentuk karakter peserta didik¹³⁷

b. Taruna – Taruni

Kegiatan unggulan yang baru dari SMK PGRI 2 Ponorogo adalah pendidikan karakter melalui Pembinaan Taruna Taruni. Kegiatan ini dibimbing dari Kodim 501 Madiun. Tujuan kegiatan ini diharapkan nantinya siswa yang dibimbing sebagai tarunadan taruni, akan dapat menjadi contoh bagi siswa yang lain dalam hal kedisiplinan, selain itu siswa nantinya akan bertugas menerbitkan teman-teman yang lainnya, hal ini mendidik anak untuk dapat memiliki tanggung jawab. Serta menjadikan peserta didik aktif dalam kegiatan bela negara yang mempunyai nasionalisme yang tinggi.¹³⁸

c. Pramuka SMK PGRI 2 Ponorogo

Kegiatan Pramuka (Raimuna) di SMK PGRI 2 Ponorogo sebagai pencetak generasi disiplin dan unggul yang memiliki jiwa yang tangguh dan berkepribadian yang baik serta memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu diandalkan. Pramuka sebagai ekstrakurikuler wajib bagi siswa kelas X dan sebagai ekstrakurikuler pilihan untuk kelas X.¹³⁹

¹³⁷ Hasil dari data dokumen Profil Lembaga SMK PGRI 2 Ponorogo

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

B. Paparan Data

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo

Mutu dalam sekolah sangat dibutuhkan karena dengan adanya mutu yang bagus dan meningkatkan mutu pendidikan, guru dan lain-lain, maka sekolah akan maju dalam berbagai hal.

Dalam halnya di SMK PGRI 2 Ponorogo ini Bapak Syamhudi Arifin saya selaku kepala sekolah gaya yang digunakan dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah ini yaitu dengan gaya demokratis, otoriter, serta tidak lupa dengan adanya komunikasi yang baik antar guru dan karyawan lainnya. Dengan adanya tersebut sekolah ini maju dalam berbagai bidang apapun. Diantaranya seperti banyak anak-anak yang meraih prestasi, kemajuan dan citra positif yang telah beliau berikan kepada lembaga tersebut pada khususnya berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya adalah menjadi juara 3 CADD Mesin di UNESA, juara 1 Futsal SMA/SMK Putra Se-eks Karesidenan Madiun Stemaneza Futsal Competition, juara 1 Lomba Kompetensi Siswa Ke XXVI Tingkat Provinsi Jawa Timur Bidang Autobody Repair Se-Provinsi Jawa Timur, Juara 2 Lomba Kompetensi Siswa Ke XXVI Tingkat Provinsi Jawa Timur Bidang Teknik Sepeda Motor Se-Provinsi Jawa Timur dan lain-lain.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

Selain itu juga kepala sekolah selalu menerapkan kedisiplinan bahkan mewajibkan semua siswa, guru dan karyawan sehingga siswa dapat melatih mental, sifat dan perilakunya di lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga mewajibkan semua siswa mengikuti kegiatan yang ada dipondok pesantren, dengan tujuan dapat agar siswa dapat meningkatkan akhlakul karimahny, meningkatkan pengetahuan anak tentang agama. Saya selaku kepala sekolah juga menunjang sarana dan prasarana yang lengkap di sekolah ini agar kegiatan ekstrakurikuler anak-anak dan kegiatan lainnya tidak terhambat, sehingga semua kegiatan yang di adakan disekolah dapat berjalan dengan semestinya.

Selain itu kepala sekolah SMK PGRI 2 meningkatkan prestasi dengan cara menggerakkan personal sekolah untuk meningkatkan mutu dengan melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan, worksop dan memang juga kemampuan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan tugasnya kepala sekolah memiliki ciri dan sifat kepemimpinan antara lain Motivasi pribadi (motivasi diri sendiri), perencana, pengendali, pendukung, penginformasi dan pengevaluasi.¹⁴¹

Maka wawancara diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMK PGRI 2 ini dengan adanya bukti-bukti keberhasilanya dalam menyediakan sarana dan

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

prasarana yang lengkap, mewajibkan semua siswa menanamkan kedisiplinan, banyak siswa yang meraih prestasi serta meluluskan lulusan yang berprestasi dan membuat berbagai program kegiatan yang meningkatkan budaya mutu di sekolah ini.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di sekolah, karena kepala sekolah lah yang memimpin, menerapkan dan membentuk suatu kegiatan yang memicu meningkatkan suatu budaya mutu pembelajaran. Jika budaya pembelajaran anak-anak di sekolah meningkat maka akan sekolah itu akan terkenal dengan sekolah yang meluluskan siswa yang mempunyai prestasi.

Dan kepala sekolah selalu mengikut sertakan guru dan staf lainnya dalam mewujudkan program kegiatan yang memicu keberhasilan peningkatan budaya pembelajaran di sekolah.

Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah oleh Bapak Syahmudi Arifin mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu :

Selaku kepala sekolah saya dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK 2 Ponorogo ini dengan adanya bangunan-bangunan sekolah, fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga dapat menunjang proses pembelajaran yaitu dengan menyediakan seperti:

- menyediakan laboratorium seperti, laboratorium praktikum, laboratorium bahasa, laboratorium biologi, kimia dll.
- Menyediakan ruang perpustakaan yang nyaman agar siswa/i semakin senang dalam membaca dll.
- Menyediakan tempat ibadah yang bersih, wangi, air wudhu dan senyaman mungkin untuk digunakan ibadah.
- Menyediakan koperasi sekolah yang bertujuan untuk melatih siswa/i atau organisasi OSIS dalam perekonomian.
- Menyediakan bus sekolah bertujuan untuk mempermudah kegiatan sekolah ketika ada kegiatan wisatawan diluar lingkungan sekolah.
- Menyediakan ruang pembelajaran multimedia atau ruang serbaguna.
- Menyediakan ruang perbaikan body otomotif bertujuan untuk mengasah kreatifitas dan kemampuan masing-masing siswa dalam otomotif.
- Menyediakan ruang pemesinan serta ruang computer dan lain sebagainya.¹⁴²

Kemudian wawancara bersama kepala TU Usaha SMK PGRI 2 Ponorogo yang bernama Bapak Wahyu ditanyakan lagi dengan upaya meningkatkan budaya mutu pembelajaran oleh kepala sekolah yaitu:

¹⁴²Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

Menurut saya kepala sekolah sangat berpengaruh juga terhadap budaya mutu pembelajaran yang ada disekolah. Karena kepala sekolah yang memimpin guru atau staf dalam meningkatkan budaya pembelajaran siswa/i nya. Dan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran dengan cara memperbaiki program-program yang belum terlaksana dengan baik dan selalu meningkatkan program-program pembelajaran terus menerus. Dan juga meningkatkan terus menerus kualitas dalam belajar mengajar supaya supaya menghasilkan hasil yang maksimal dan tidak lupa juga memadahi fasilitas-fasilitas dan bangunan yang membuat peningkatan pembelajaran.¹⁴³

Selanjutnya hal yang sama ditanyakan kembali kepada Ibu Mutia selaku guru SMK PGRI 2 Ponorogo, yang berkenaan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran, yaitu:

Tugas kepala sekolah sangat besar dan berat dalam memimpin sekolah dan menjalankan program yang diterapkannya. Namun upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran yaitu dengan adanya program dan kegiatan yang harus diterapkan dan dijalankan oleh guru dan siswa/I yang bertujuan meningkatkan budaya mutu pembelajaran. Dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang memicu

¹⁴³Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Tanggal 8 Desember 2021.

perkembangan karakter siswa, kreatifitas serta minat siswa dalam program yang diterapkan oleh pihak sekolah, sehingga nantinya meluluskan siswa/I yang sudah mempunyai prestasi dan bakat masing-masing.¹⁴⁴

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran adalah dengan menggunakan gaya demokrasi tapi juga ada semi-semi otoriternya tapi lebih condong ke gaya demokratis dalam hal ini dan adapun upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran dengan cara menyediakan sarana prasarana yang lengkap serta bangunan dan fasilitas-fasilitas seperti : menyediakan laboratorium-labolatorium pembelajaran serta penunjang lainnya, perpustakaan, tempat ibadah, koperasi sekolah, bus sekolah, ruang pembelajaran multimedia, ruang perbaikan body otomotif, ruang pemesinan, ruang komputer dan lain sebagainya.¹⁴⁵

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo

Peran kepala sekolah bukan hanya dalam lembaga meningkatkan budaya mutu pembelajaran selain itu juga peran kepala sekolah sebagai peningkatan lembaga budaya mutu dalam kedisiplinan. Karna di dalam

¹⁴⁴Hasil wawancara dengan Ibu Mutia, Tanggal 8 Desember 2021.

¹⁴⁵Profil SMK PGRI 2 Ponorogo 2018, *Dokumentasi*, Ponorogo, 12 Februari 2021.

suatu lembaga atau sekolah sikap disiplin itu sangat diperlukan dalam pendidikan. Sikap disiplin tersebut tidak hanya untuk para siswa/i tetapi juga berlaku bagi guru, staf dan karyawan yang bekerja di suatu lembaga pendidikan atau sekolah.

Namun kepala sekolah di SMK PGRI 2 Ponorogo ini selalu menerapkan dan mengajarkan kedisiplinan yang sangat ketat dan disiplin tidak hanya berlaku untuk siswa melainkan juga wajib diterapkan oleh kepala sekolah sendiri, guru dan karyawan lainnya.

Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah oleh Bapak Syahmudi Arifin mengenai bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu :

Selaku kepala sekolah di sekolah ini upaya dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan cara membuat peraturan atau kebijakan yang memacu agar kedisiplinan siswa terbentuk sesuai dengan peraturan yang diterapkan antara lain :

- a. TARUNA/TARUNI (merupakan wadah bagi kader-kader penegak aturan sekolah yang diambil dari unsur siswa/i. mereka yang terpilih menjadi anggota taruna/i adalah mereka yang telah teruji dari berbagai sisi pembentukan karakter, seperti tegas, disiplin, tepat waktu dll. Nantinya mereka akan menjadi contoh dalam penegakan aturan sekolah untuk siswa/i yang lain.

- b. PBB (peraturan baris berbaris). Sebuah program yang dalam pelaksanaannya menggandeng pihak kedua, dalam hal ini TNI (Yonif 501 atau kodim ponorogo). Bertujuan agar siswa/i paham dan mengerti tidak hanya pada komando dalam baris berbaris tetapi juga paham dan mengerti tentang kepatuhan, kedisiplinan, tanggung jawab dan hormat pada atasan/ pimpinan.
- c. Pondok pesantren adalah sebuah program yang dilaksanakan di masing-masing level di setiap tahunnya. Bertujuan agar jiwa dan psikologi siswa/I dapat selalu terjaga karena titik berat program ini adalah pembentukan akhlak yang mulia demi menopang pembentukan karakter yang sesuai dengan visi misi sekolah.¹⁴⁶

Kemudian wawancara bersama kepala TU Usaha SMK PGRI 2 Ponorogo yang bernama Bapak Wahyu ditanyakan lagi dengan upaya meningkatkan budaya mutu kedisiplinan oleh kepala sekolah yaitu:

Menurut saya kepala sekolah sangat berpengaruh juga terhadap kedisiplinan yang terdapat di sekolah. Karena jika kepala sekolah dalam menerapkan sikap kedisiplinan yang sangat ketat maka kedisiplinaan tersebut akan terbentuk sendiri dalam diri siswa. Dan di SMK PGRI 2 Ponorogo ini sikap kedisiplinan disini sangat-sangat bagus dan selalu di terapkan oleh siswa, karena kepala sekolah

¹⁴⁶ *Ibid.*

mewajibkan siswa untuk bersikap disiplin yaitu disiplin adalah kunci kesuksesan.¹⁴⁷

Selanjutnya hal yang sama ditanyakan kembali kepada Ibu Mutia selaku guru SMK PGRI 2 Ponorogo, yang berkenaan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

Tugas kepala sekolah sangat besar dan berat dalam memimpin sekolah dan menjalankan program yang diterapkannya. Serta upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan disekolah ini salah satunya dengan cara mewajibkan siswa/i selalu menerapkan sikap disiplin dalam dirinya, supaya dalam kegiatan apapun yang bersangkutan disekolah siswa pun akan bersikap disiplin maupun diluar sekolah. Sehingga siswa dapat melatih mental, sifat, dan periaku, ketika turun ke dunia kerja.¹⁴⁸

Adapun wawancara bersama kepala sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo Bapak Syahmudi Arifin di tanyakan lagi yang berkenaan dengan Adakah kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

Saya selaku kepala sekolah pasti ada kendala dalam meningkatkan kedisiplinan di suatu lembaga atau sekolah itu pasti ada

¹⁴⁷*Ibid.*

¹⁴⁸*Ibid.*

karena satu sama lain memiliki karakter yang berbeda sehingga untuk menyatukan persepsi memerlukan waktu yang lama. Dan membutuhkan proses yang bertahap sampai kedisiplinan itu diterapkan oleh para siswa/i maupun guru, staf dan karyawan disekolah ini.¹⁴⁹

Selanjutnya hasil wawancara dari Bapak Wahyu selaku kepala Tata Usaha SMK PGRI 2 Ponorogo yang berkaitan dengan adakah kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di lembaga sekolah pasti akan terdapat kendala masing-masing, karena sifat, sikap orang berbeda-beda maupun karakter yang berbeda-beda. Dan siswa juga memiliki sikap dan sifat yang berbeda-beda dan memiliki karakter yang berbeda. Sehingga ketika kepala sekolah menerapkan adanya kedisiplinan di sekolah maka akan membutuhkan waktu yang lama sampai guru dan siswa tersebut bisa menerapkan sikap kedisiplinan dalam diri masing-masing.¹⁵⁰

Selanjutnya hal yang sama ditanyakan kembali kepada Ibu Mutia, yang berkaitan dengan kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

¹⁴⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

¹⁵⁰ Ibid.

Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di sekolah pasti ada kendala tersendiri tetapi walaupun terdapat kendala tersebut, peraturan dan program yang membentuk sikap disiplin tersebut masih berjalan sesuai keinginan dan para siswa/i menerapkan kedisiplinan tersebut secara berangsur-angsur.

Adapun hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu bapak Syamhudi yang berkaitan dengan Bagaimana perencanaan peningkatan budaya mutu kedisiplinan, yaitu :¹⁵¹

Selaku kepala sekolah saya menerapkan perencanaan dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan yaitu dengan cara menerapkan tata tertib sekolah bagi siswa. Dan selalu meningkatkan pendidikan karakter karena dengan adanya karakter yang baik yang ditanamkan dalam diri masing-masing maka akan terbentuk sikap kedisiplinan itu dengan sendirinya dengan seiringnya waktu.

Kemudian dari hasil wawancara bersama kepala Tata Usaha SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu bapak Wahyu yang berkaitan dengan Bagaimana perencanaan peningkatan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

Peran kepala sekolah dalam menerapkan suatu perencanaan dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan yaitu dengan adanya penerapan tata tertib di sekolah. Serta menanamkan tata tertib itu untuk

¹⁵¹ *Ibid.*

para siswa/i maupun guru, staf dan karyawan yang ada disekolah tersebut. Sehingga siswa akan terbiasa dalam menerapkan dan menanamkan budaya disiplin dalam diri masing-masing.

Selanjutnya hasil wawancara yang ditanyakan oleh ibu Mutia, yang berkaitan dengan perencanaan peningkatan budaya mutu kedisiplinan, yaitu:

Kepala sekolah selain menerapkan tata tertib juga mewajibkan siswa untuk mengikuti berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah atau pondok, salah satu tujuannya agar meningkatkan pengetahuan, dan juga kegiatan taruna/i suatu kegiatan unggulan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam merencanakan peningkatan budaya mutu kedisiplinan dengan cara menerapkan peraturan tata tertib sekolah yang diwajibkan dilaksanakan dan dipatuhi oleh siswa. Serta mewajibkan siswa dalam berbagai kegiatan yang ada disekolah salah satunya kegiatan taruna/i. Tujuan kegiatan ini agar menjadi contoh untuk siswa lainya dalam hal budaya kedisiplinan. Hal itu terjadi karena kepala sekolah selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis yaitu mempengaruhi guru dan karyawan lainnya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disusun dan diterapkan dengan berbagai cara yang dilakukan bersama. Sehingga peraturan kegiatan kedisiplinan disekolah selalu terwujud dengan maksimal.

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo

Peran kepala sekolah selain meningkatkan budaya mutu pendidikan serta meningkatkan budaya mutu kedisiplinan, kepala sekolah juga berperan dalam meningkatkan budaya mutu literasi dalam sekolah. karena dengan adanya program literasi dalam sekolah akan membantu siswa dalam minat membaca dan menulis.

Bahwasanya program literasi merupakan kemampuan membaca, menulis, berbicara, menyimak dan memahami angka maupun belajar dari pengalaman yang kemudian dapat dijadikan sebagai pembelajaran di dalam kehidupannya. Literasi semakin berkembang dengan seiring perkembangan kurikulum pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara yang diungkapkan oleh Bapak Syahmudi selaku kepala sekolah mengenai upaya meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo sebagai berikut :

Upaya dalam meningkatkan budaya mutu literasi, saat ini sekolah membuat sebuah terobosan agar siswa/i tertarik untuk membaca atau menulis karya sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan yang benar. Untuk itu, sekolah mengadakan kompetisi literasi antar siswa sehingga budaya literasi akan tetap ada ditengah hantaman teknologi (handpone dan internet) yang memungkinkan merosotnya budaya literasi pada siswa/i.

Selain itu sekolah juga mengambil kebijakan mulai tahun ini, TA (tahun akhir) siswa/i tidak hanya pada level produktif saja tetapi juga pada level normatif adaptif. Kongkritnya adalah di akhir tahun ajaran akan ada TA gabungan untuk mapel PAI, PPKN, dan Bahasa Indonesia. Yang bertujuan untuk membentuk soft skill anak didik guna melengkapi hard skill yang sudah ada. Sekolah menyakini bahwa untuk menambah pengetahuan harus belajar dari berbagai sumber ilmu, dan salah satu dari sumber ilmu itu adalah literasi.

Kemudian Dari wawancara bersama kepala Tata Usaha SMK PGRI 2 Ponorogo yang bernama Bapak Wahyu ditanyakan lagi dengan upaya meningkatkan budaya mutu literasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar terhadap sekolah, karena kepala sekolah adalah pemimpin penggerak sekolah. Kepala sekolah seorang pemimpin dalam berbagai hal yang bersangkutan dengan adanya peningkatan dalam literasi. Kepala sekolah menerapkan suatu program yang menarik siswa untuk membaca dan menulis karya apapun yang sesuai dengan keinginan mereka dengan berdasarkan kaidah dalam menulis. Walaupun dengan adanya teknologi pada zaman sekarang, kepala sekolah akan tetap menerapkan literasi dalam sekolah ini.¹⁵²

¹⁵²Hasil wawancara, Bapak Wahyu, Tanggal 8 Desember 2021.

Selanjutnya hal yang sama ditanyakan kembali kepada Ibu Mutia selaku guru SMK PGRI 2 Ponorogo, yang berkenaan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi, yaitu:

Tugas kepala sekolah sangat besar dan berat dalam menjalankan amanahnya, karena semua orang yang terlibat dalam sekolah tersebut menjadi tanggung jawabnya. Serta upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi itu tidak mudah jika tidak disertai dengan kerja sama dengan guru-guru dan perangkat lainnya yang ada disekolah tersebut.¹⁵³

Adapun wawancara bersama kepala sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo ditanyakan lagi berkenaan dengan apa saja tujuan dalam meningkatkan budaya mutu literasi, yaitu:

Tujuan dalam meningkatkan budaya literasi mempunyai dua tujuan. Diantaranya tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umumnya yaitu menumbuh kembangkan budi pekerti peserta didik melalui pembudayaan ekosistem literasi sekolah yang diwujudkan dalam gerakan literasi sekolah agar mereka menjadi pembelajar sepanjang hayat. Sedangkan tujuan khususnya yaitu menumbuh kembangkan budaya literasi sekolah, meningkatkan kapasitas warga dan lingkungan sekolah

¹⁵³Hasil wawancara, Ibu Mutia, Tanggal 8 Desember 2021.

agar literat, menjadikan sekolah sebagai taman belajar yang menyenangkan, ramah agar warga sekolah mampu mengelola pengetahuan dan menjaga kelanjutan pembelajaran dengan menghadirkan beragam buku bacaan dan mewadahi berbagai strategi membaca, menulis karya ilmiah.¹⁵⁴

Selanjutnya wawancara dengan kepala TU bapak wahyu yang berkenaan dengan tujuan dalam meningkatkan budaya literasi di sekolah ini yaitu:

Terdapat dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Dengan adanya dua tujuan ini dalam meningkatkan literasi di sekolah maka siswa akan mudah membedakan tujuan literasi yang umum dan khusus.¹⁵⁵

Adapun wawancara terhadap ibu mutia salah satu guru di SMK PGRI 2 Ponorogo mengenai tujuan dalam meningkatkan budaya mutu literasi, yaitu:

Tujuan umum dan tujuan khusus yang di ungkapkan oleh kepala sekolah tersebut sangat memudahkan siswa dalam menerapkan literasi dalam diri siswa dan dapat menumbuh kembangkan budaya pekerti melalui budaya literasi sekolah tersebut, dan dapat meningkatkan budaya

¹⁵⁴Hasil wawancara, Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

¹⁵⁵Hasil wawancara, Bapak Wahyu, Tanggal 8 Desember 2021.

membaca, menulis karya sesuai dengan kemampuan masing-masing dan dapat menggambarkan keadaan masyarakat setempat sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Adapun hasil wawancara terhadap ibu mutia salah satu guru di SMK PGRI 2 Ponorogo mengenai perencanaan dalam meningkatkan budaya mutu literasi yaitu:

Perencanaan adalah suatu hal yang pertama harus dilakukan sebelum pengimplementasian suatu kegiatan. Begitu juga kegiatan literasi yang ada di sekolah ini, dimana semua kegiatan harus ada perencanaan yang matang dituangkan dalam bentuk program kerja. Agar berjalan sesuai dengan keinginan dan sesuai program yang dibuat.

Terkait dengan adanya perencanaan dalam kegiatan literasi membaca ataupun menulis ini sekolah ingin membangun budaya yang literat. Sekolah membuat siswa agar tergerak hatinya atau berminat dalam membaca buku bukan membaca handphone dan berminat dalam menulis karya ilmiah sesuai dengan kaidah menulis. Karena dengan adanya kebiasaan membaca dan menulis akan mendapatkan pengetahuan lebih luas dan meningkatkan akademik atau non akademik serta menghasilkan

lulusan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan atau perkembangan zaman.¹⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah di SMK 2 Ponorogo ini selalu menerima pendapat saran dari guru mengenai peningkatnya budaya mutu literasi dan memutuskan hasil tersebut atas dasar kesepakatan bersama dan hal itu bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Maka dari itu kepala sekolah mengadakan kompetisi atau lomba antar siswa yang mengarah pada budaya literasi supaya siswa tertarik dan hobi dalam membaca, menulis cerita karangan sendiri sesuai dengan kaidah penulisan yang baik dan benar meskipun pada zaman sekarang teknologi semakin canggih namun siswa/i SMK 2 ini masih tetap memiliki jiwa yang menanamkan budaya literasi dalam diri masing-masing.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMK PGRI 2 Ponorogo

Mutu dapat diartikan sebuah filosofi dan metodologis yang membantu institute untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eskternal yang berlebihan.¹⁵⁷ Mutu juga mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang

¹⁵⁶ Hasil wawancara, Ibu Mutia, Tanggal 8 Desember 2021.

¹⁵⁷ Sallis, Edward. *Total Quality Managemen in Education, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, IRCiSod,*(Yogyakarta: 2006), h 23.

dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.¹⁵⁸

Dalam sebuah pendidikan mutu sangat penting dalam lembaga sekolah, namun mutu pendidikan disini berarti mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Yang pertama kondisi baik dan tidaknya masukan sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, laboran, staf, tata usaha dan siswa), kedua memenuhi atau tidaknya kriteria masukan-masukan berupa material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. ketiga yaitu struktur organisasi dan deskripsi kerja, keempat yang bersifat harapan, kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Maka dari itu budaya mutu yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMK PGRI 2 ini dengan gaya-gaya yang digunakanya yaitu dengan gaya otoriter yaitu suatu keputusan yang ada di sekolah dan diterapkan oleh kepala sekolah atas dasar keputusanya sendiri tanpa melibatkan guru, staf dan karyawan lainnya. Maka dari itu dengan adanya gaya otoriter ini guru maupun siswa tidak bisa mengelak ataupun melawan dengan keputusan kepala sekolah. Selain gaya otoriter itu kepala sekolah menggunakan gaya demokratis yaitu yang bersifat musyawarah atau bekerjasama (bersifat terbuka) untuk para guru dan staf lainnya. Dan menggunakan gaya yang bersifat komunikasi yaitu menjalin komunikasi yang baik antara kepala

¹⁵⁸ Denim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h 53.

sekolah dengan guru-guru lainnya. Yang membahas tentang bagaimana cara meningkatkan budaya literasi di sekolah ini. Dengan adanya komunikasi ini maka akan menunjang program-program yang dibuat oleh kepala sekolah dan program ini hasil dari kesepakatan bersama.¹⁵⁹

Maka dengan adanya gaya-gaya kepemimpinan diatas yang digunakan oleh kepala sekolah di SMK PGRI 2 ini budaya mutunya sangat maju sehingga kepala sekolah dapat meluluskan lulusan yang berprestasi, banyak meraih prestasi bagi siswa-siswanya dalam berbagai lomba, terciptanya siswa dan guru yang disiplin. Serta mewajibkan siswa untuk mengikuti kegiatan di pondok pesantren juga agar menambahnya ilmu pengetahuan agama, menciptakan dan menanamkan akhlakul karimah dan kegiatan lainnya.

Dengan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan gaya-gaya yang digunakan oleh kepala sekolah yaitu dengan adanya bentuk demokratis, otoriter dan komunikasi yang baik antar guru dan karyawan lainnya. Maka dari itu dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi, banyaknya meraih prestasi, selalu menanamkan sikap disiplin, dan meningkatnya kegiatan-kegiatan yang ada disekolah sehingga SMK PGRI 2 ini sekolah yang modern berbasis pondok pesantren dan maju.

¹⁵⁹ Hasil wawancara, Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

2. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pembelajaran di SMK PGRI 2 Ponorogo

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai model atau sebuah strategi dan pola perilaku seorang pemimpin yang sering diterapkan dalam memimpin. Dalam sebuah kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan suatu budaya mutu pendidikan di sekolah. Karena seorang pemimpin tentu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda. Dengan adanya perbedaan tersebut dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu perusahaan dan lembaga sekolah serta organisasi yang dibentuknya.

Mutu pembelajaran adalah suatu yang mengaitkan antara mutu dan belajar. Sedangkan mutu itu sendiri yaitu suatu penyesuaian manfaat atau kegunaan atau suatu harapan yang sesuai dengan kepuasan orang yang memakainya. Namun belajar adalah proses interaksi antara pengajar dan siswa pada suatu ruangan (lingkungan) pembelajaran.

Adapun teori tentang pembelajaran yaitu bahwa menurut Zamroni tentang budaya mutu pembelajaran bahwa dikatakan peningkatan mutu pembelajaran suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang

berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target yang dicapai dengan lebih efektif dan efisien.¹⁶⁰

Budaya pembelajaran sangat dibutuhkan dalam lingkungan sekolah ataupun masyarakat. Namun terkhusus di lingkungan sekolah. Karena pembelajaran adalah suatu proses yang terus menerus meningkatkan kualitas dan potensi siswa pada saat proses belajar mengajar.

Mutu pembelajaran selain itu mempunyai komponen yaitu meliputi persiapan dan memotivasi siswa, serta kemampuan guru yang professional dalam mengajar ataupun mengajarkan berbagai organisasi di sekolah, serta menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum yang berlaku supaya siswa tidak ketinggalan dengan sekolah lain, serta menyediakan sarana prasarana yang memadai sehingga mendukung proses pembelajaran dan partisipasi dari masyarakat dalam pengembangan program-program yang diterapkan di sekolah.¹⁶¹

Dalam budaya mutu pembelajaran ini kepemimpinan kepala sekolah melibatkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Yaitu kepemimpinan yang memaksakan bawahanya untuk menaati peraturan atau program yang sudah ditetapkan olehnya. Karena gaya otoriter ini mempunyai kelebihan tersendiri yaitu : dapat mengambil keputusan

¹⁶⁰Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), 57.

¹⁶¹Ibid Fathul Arifin Toatubun dan Muhammad Rijal, 2018), 102.

dengan cepat, memiliki sifat tegas dan tidak segan menegur guru/siswa yang melakukan kesalahan serta memberikan motivasi produktivitas secara spesifik.

Selaku kepala sekolah gaya kepemimpinan saya dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran dengan memenuhi dan menyediakan berbagai fasilitas-fasilitas yang menunjang peningkatan pembelajaran di sekolah ini. Dengan adanya fasilitas laboratorium bahasa maupun laboratorium lainnya yang memadai maka akan membutuhkan para siswa dalam belajarnya dan semakin bertambah wawasannya, menyediakan ruang perpustakaan guna untuk membantu siswa dalam tugas sekolahnya dan mendorong siswa mempunyai hobi membaca, menyediakan tempat ibadah bertujuan untuk melatih siswa rajin menjalankan ibadah sholat dan kegiatan islami di sekolah, menyediakan koperasi sekolah, Bus sekolah, ruangan multimedia, ruang perbaikan body otomotif serta ruangan pemesinan dan computer dan lain sebagainya¹⁶²

Maka dari itu dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh kepala sekolah di SMK PGRI 2 Ponorogo sangat membantu masa depan para siswa menjadi pemuda yang sukses dan mempunyai skil dan berpotensi serta menjadi anak dan lulusan yang berpotensi karena di sekolah

¹⁶²Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

selama belajar atau proses pembelajarannya sangat memadai dan mengembangkan bakat masing-masing siswa.

Dengan adanya gaya otoriter ini dapat menunjang peningkatan budaya pembelajaran di sekolah ini. Karena ketika guru salah dalam menerapkan pembelajaran maka kepala sekolah tidak segan untuk menegurnya. Itulah keuntungan atau kelebihan dengan adanya gaya otoriter diterapkan di sekolah SMK 2 Ponorogo ini.

Selain itu kepala sekolah SMK 2 Ponorogo menerapkan gaya demokratis dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran. Maksudnya adalah kepemimpinannya itu bersifat demokratis atau bersifat menerima kritik dan saran dari orang lain. Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran dengan cara memperbaiki dan meningkatkan program pembelajaran disertai dengan bermusyawarah bersama guru lainnya dan menerima saran dan kritik ketika ada kekurangan dalam membuat program pembelajaran. Kemudian kepala sekolah meningkatkan kualitas guru dan menciptakan suasana lingkungan yang sekolah dengan nuansa pembelajaran yang aktif dan memotivasi siswa dalam belajar.¹⁶³

Kepala sekolah juga menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang memadai seperti menyediakan laboratorium-labolatorium pembelajaran serta penunjang lainnya, perpustakaan, tempat ibadah, koperasi sekolah, bus sekolah, ruang pembelajaran multimedia, ruang

¹⁶³ *Ibid*, 102-103.

perbaikan body otomotif, ruang pemesinan, ruang komputer dan lain sebagainya.

Maka dari bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal itu tepat dari pada pengambilan keputusan bersama-sama secara musyawarah bersama dan dengan cara selalu meningkatkan dan memperbaiki program pembelajaran disekolah. Dan guru beserta staf dan karyawan selalu konsisten dalam meningkatkan program pembelajaran di sekolah dalam mengajar dikelas sehingga siswa pun selalu optimis, rajin semangat dalam belajar, sehingga menjadi lulusan yang memiliki pengetahuan luas dan berprestasi.

Adapun gaya komunikasi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam gaya kepemimpinannya. Gaya komunikasi dalam membahas tentang cara meningkatkan budaya pembelajaran seperti apa, agar pembelajaran yang diterapkan dapat berjalan dengan baik, menciptakan suasana pembelajaran yang nyaman dan lain sebagainya. Dengan adanya komunikasi antar guru atau karyawan sekolah terjalin dengan baik maka akan membantu dan mempermudah dalam meningkatkan budaya pembelajaran yang akan diterapkan di sekolah tersebut. Karena ketika suasana pembelajaran disekolah itu terlihat nyaman dan kerjasama yang erat maka akan menciptakan pembelajaran yang baik dan menghasilkan siswa/i yang berprestasi.

Adapun gaya pengambil keputusan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dan pengambilan keputusan juga terdapat pengambilan yang sepihak dan melalui musyawarah kesepakatan bersama. Dengan adanya keputusan yang tepat yang menunjang meningkatnya budaya mutu pembelajaran disekolah maka kepala sekolah harus mengambil keputusan yang terbaik.

3. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo

Disiplin mempunyai arti banyak bisa dikatakan bahwa disiplin merupakan penguasaan, pengaturan, ketetapan, pelatihan, pembiasaan, ketaatan dan lain sebagainya. Disiplin disini yang dimaksud adalah membiasakan siswa dengan tradisi baik dalam sekolah, seperti mengetahui kewajibannya, tempat dan teliti dalam melaksanakan tugasnya sebagai siswa dan memiliki motivasi dalam dirinya dan mempunyai rasa bertanggung jawab.¹⁶⁴

Adapun teori menurut Anomius disiplin adalah cara untuk membantu siswa agar dapat mengembangkan dirinya sendiri. Disiplin dapat mendorong, membimbing serta memperbaiki prilakunya yang salah. Tujuannya dapat membantu perasaan siswa agar memperoleh perasaan

¹⁶⁴Makmun Muhayidh, *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak* (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2006), 113.

yang puas karena kepatuhannya terhadap peraturan yang ada dan mengajarkan siswa bagaimana cara berpikir secara teratur.¹⁶⁵

Terdapat aspek-aspek dalam disiplin diantaranya : Disiplin waktu, Disiplin perbuatan. Disiplin karena ingin disayang atau takut dihukum, disiplin jika kesenangan dipenuhi, disiplin karena mengetahui ada tuntutan di lingkungan, disiplin karena sudah orientasi terhadap otoritas serta disiplin karena sudah melakukan nilai-nilai sosial.¹⁶⁶

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan yang diterapkannya yaitu dengan cara meningkatkan budaya mutu kedisiplinan adalah dengan membuat beberapa kebijakan yang mengarah dan bertujuan untuk membuat karakter anak didik menjadi bagus. Karena disiplin adalah salah satu indikator dan bagian dari instrumen pembentukan karakter (selain instrumen-instrumen lainnya). Bentuk dari kebijakan sekolah akan tergantung pada beberapa kegiatan yang bertujuan untuk pembentukan karakter siswa, antara lain:

- a) TARUNA/TARUNI (merupakan wadah bagi kader-kader penegak aturan sekolah yang diambil dari unsur siswa/i. mereka yang terpilih menjadi anggota taruna/i adalah mereka yang telah teruji dari berbagai sisi pembentukan karakter, seperti tegas, disiplin, tepat waktu dll.

¹⁶⁵Anomius, *Kedisiplinan Anak*, (Wantah .2005), 140.

¹⁶⁶Moenir, *Aspek Disiplin*, (dalam sulima : 2013), 116-117.

Nantinya mereka akan menjadi contoh dalam penegakan aturan sekolah untuk siswa/i yang lain.

- b) PBB (peraturan baris berbaris). Sebuah program yang dalam pelaksanaannya menggandeng pihak kedua, dalam hal ini TNI (Yonif 501 atau kodim ponorogo). Bertujuan agar siswa/i paham dan mengerti tidak hanya pada komando dalam baris berbaris tetapi juga paham dan mengerti tentang kepatuhan, kedisiplinan, tanggung jawab dan hormat pada atasan/ pimpinan.
- c) Pondok pesantren adalah sebuah program yang dilaksanakan di masing-masing level di setiap tahunnya. Bertujuan agar jiwa dan psikologi siswa/i dapat selalu terjaga karena titik berat program ini adalah pembentukam akhlak yang mulia demi menopang pembentukan karakter yang sesuai dengan visi misi sekolah.¹⁶⁷

Kegiatan ini bukti dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 Ponorogo.

Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK 2 Ponorogo ini dengan gaya kepemimpinan yang berbentuk otoriter dan demokratis.

¹⁶⁷Hasil wawancara dengan Bapak Syahmudi, Tanggal 7 Desember 2021.

Gaya kepemimpinan otoriter yaitu seorang pemimpin yang menggunakan bentuk disiplin ini menginginkan agar siswa/I di sekolah wajib atau patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Yang dimana suatu keputusan yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah tentang peraturan kedisiplinan yang ada di sekolah ini tanpa adanya campur tangan atau hasil kesepakatan bersama guru dan karyawan lainnya. Gaya kepemimpinan otoriter ini semua yang berhubungan dengan kekuasaan, keputusan, kinerja guru semuanya bergantung pada kepala sekolah sebagai pemimpin. Dan bentuk otoriter ini biasanya bersifat tidak terbuka dan tidak menerima saran ataupun kritik dari orang lain.

Adapun contoh bentuk kepemimpinan yang bersifat otoriter misalnya : seorang salah satu siswa di kelas 10, siswa A ini terlambat masuk kelas, dan tidak memakai seragam lengkap dll sehingga dengan kesalahan itu maka siswa A ini mendapatkan hukuman di suruh membersihkan toilet dan di skor.

Selain bentuk otoriter ada juga gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis yaitu kepemimpinan yang melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan. Gaya kepemimpinan ini selalu mengutamakan musyawarah bekerja sama dengan guru dan karyawan lainnya dengan baik, tujuannya agar apa yang di inginkan dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan demokratis ini

selalu menerima saran dan kritikan dari bawahnya serta dilibatkan secara aktif dalam mengambil keputusan. Contohnya: dalam menerapkan tata tertib sekolah dan kegiatan lainnya, sebelum diterapkan maka kepala sekolah mengajak musyawarah dulu sebelum menerapkan peraturan tersebut.

Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis ini bahwa dengan adanya pendapat banyak dari orang lain itu lebih baik dan juga memberikan kesempatan orang lain agar dapat mengembangkan ide-ide masing-masing. Sehingga guru dan karyawan lainnya menjadi orang yang inovatif dan kreatif.

Selain itu gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK 2 Ponorogo ini menggunakan gaya kepemimpinan yang bersifat komunikasi. Maksudnya yaitu adanya komunikasi antar guru dan karyawan membahas mengenai budaya kedisiplinan yang ada di SMK ini seperti apa, kebijakan yang dibuat apa dan lain sebagainya. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik antar guru dan karyawan maka akan mempermudah dan membantu kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan.

Adapun kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah dalam membentuk karakter disiplin siswa yaitu dengan membuat kegiatan Taruna/Taruni adalah suatu kegiatan yang mengajarkan siswa bersikap tegas, disiplin, tepat waktu dan lain sebagainya. Tujuan

kegiatan ini yaitu agar nantinya menjadi contoh dalam penegakkan aturan sekolah untuk siswa/i yang lain. Dan siswa yang terpilih dalam organisasi ini yaitu siswa yang terpilih yang sudah teruji dari sisi pembentukan karakter disiplin.

Selain kegiatan Taruna/Taruni dalam pembentukan karakter kedisiplinan yaitu kegiatan PBB (Peraturan Baris Berbaris). Kegiatan ini bertujuan agar siswa paham pentingnya kepatuhan, kedisiplinan, bertanggung jawab dan hormat terhadap pemimpin. Karena PBB tidak hanya berlaku untuk para TNI, Polisi ataupun pangkat lainnya, siswa pun wajib mengikuti kegiatan PBB ini.

Selain kegiatan itu juga terdapat kegiatan pondok pesantren. Kegiatan program ini bertujuan untuk membentuk akhlak yang mulia dalam menopang pembentukan karakter budaya kedisiplinan sesuai dengan visi misi sekolah.¹⁶⁸

Selain gaya komunikasi yaitu terdapat gaya pengambil keputusan. Yang dimana seorang pemimpin harus mengambil keputusan dari hasil musyawarah bersama atau dari keputusannya sendiri. Karena dengan adanya keputusan yang diambil maka guru dan staf lainnya akan mengetahui kebijakan, kegiatan atau program apapun yang diterapkan di sekolah yang sudah diputuskan yang mana.

¹⁶⁸Ibid, Tanggal 7 Desember 2021.

Dari penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah di SMK PGRI 2 Ponorogo tidak lupa melibatkan gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, komunikasi dan pengambilan keputusan. Dan dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan dengan cara menerapkan peraturan budaya disiplin seperti peraturan memakai seragam lengkap rapi dan sopan, masuk sekolah tepat waktu serta selalu bersikap sopan terhadap guru atau orang lain dan lain sebagainya. Tujuanya untuk membentuk karakter siswa menjadi bagus dan disiplin kewajibanya sebagai siswa dan menjalankan semua peraturan yang ada di sekolah tersebut.dengan adanya program budaya kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ini, maka sekolah ini dapat meluluskan lulusan atau alumni yang terbaik, berprestasi dan berpotensi.

4. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Literasi di SMK PGRI 2 Ponorogo

Literasi tidak diartikan dalam konteks yang sempit yakni membaca dengan membawa buku saja, tetapi segala bentuk kegiatan yang bertujuan untuk gemar membaca dan memberikan pemahaman terhadap peserta didik mengenai pentingnya membaca. Di dalam budaya literasi semua kegiatan dilakukan dengan suasana yang menyenangkan sehingga kegiatan peserta didik tidak merasa bosan saat budaya literasi itu dilaksanakan. Selain itu bermanfaat juga untuk menumbuhkan *mainset*

bahwakegiatan membaca itu tidak membosankan bahkan menyenangkan.¹⁶⁹

Budaya literasi sangat dibutuhkan dalam pendidikan sekolah agar siswa terbiasa dan mempunyai hobi membaca, menulis dengan kritis. Maka dari itu kepala sekolah juga berperan dalam meningkatkan budaya mutu literasi dalam sekolah, karena dengan adanya program literasi dalam sekolah akan membantu siswa dalam minat membaca dan menulis.

Menurut Ahmad Zakaria tentang budaya literasi bahwa melalui program literasi sekolah ini mendorong siswa untuk memili kebiasaan membaca. Jika pembiasaan membaca ini sudah terbentuk maka membaca sudah tidak lagi paksaan melainkan menjadis suatu kebutuhan. Jika membaca sudah menjadi kebutuhan, maka membaca menjadi suatu kebiasaan yang akan tertanam dalam diri siswa.¹⁷⁰

Adapun terdapat beberapa jenis literasi yaitu : literasi dasar, literasi perpustakaan, literasi media, literasi teknologi dan literasi visual. Dengan adanya jenis-jenis literasi ini akan membantu para guru untuk membuat para siswa tertarik dalam mengembangkan budaya literasi dalam dirinya dengan memilih jenis literasi sesuai dengan keinginan masing-masing.

¹⁶⁹Achmad Zakariya, *Pengaruh Budaya Literasi Terhadap Prestasi Belajar Sejarah Kebudayaan Islam Peserta Didik di SMP Iskandar Said Surabaya* (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017), 17.

¹⁷⁰*Ibid*, hlm 17.

Kepala Sekolah SMK PGRI 2 Ponorogo yaitu dalam meningkatkan budaya mutu literasi, saat ini sekolah membuat sebuah kegiatan terobosan agar siswa/i tertarik untuk membaca atau menulis karya sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan yang benar. Untuk itu, sekolah mengadakan kompetisi literasi antar siswa sehingga budaya literasi akan tetap ada ditengah hantaman teknologi (handpone dan internet) yang memungkinkan merosotnya budaya literasi pada siswa/i.

Selain itu sekolah juga mengambil kebijakan mulai tahun ini, TA (tahun akhir) siswa/i tidak hanya pada level produktif saja tetapi juga pada level normatif adaptif. Kongkritnya adalah di ahir tahun ajaran akanada TA gabungan untuk mapel PAI, PPKN, dan Bahasa Indonesia. Yang bertujuan untuk membentuk soft skill anak didik guna melengkapi hard skill yang sudah ada. Sekolah menyakini bahwa untuk menambah pengetahuan harus belajar dari berbagai sumber ilmu, dan salah satu dari sumber ilmu itu adalah literasi.¹⁷¹

Bukti dengan adanya kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah ini maka siswa/i mencari ilmu, menimba ilmu masih bersemangat dan rajin dengan membaca buku dan mengasah otak dan pikiran serta ide-ide untuk membuat sebuah karangan atau karya tulis ilmiah tanpa meninggalkan kaidah-kaidah dalam membuat karya ilmiah. Dan

¹⁷¹*Ibid.*

menghasilkan lulusan yang mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas.

Adapun gaya kepemimpinan yang berbentuk otoriter yaitu suatu keputusan yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah sendiri tanpa adanya kesepakatan bersama menyangkut adanya peningkatan budaya mutu literasi di sekolah. dengan adanya gaya otoriter ini maka semua siswa tidak bisa mengelak ataupun melawan dengan keputusan kepala sekolah. bahwa budaya literasi (membaca, menulis, membuat karangan atau cerita dari pengalaman membaca atau melihat kehidupan orang lain) wajib di terapkan dan ditanamkan dalam diri siswa/i masing-masing, jika ada yang yang tidak mau menerapkannya maka akan dikenakan hukuman.

Adapun gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, yaitu yang bersifat terbuka yang dimana kepala sekolah mengikut sertakan guru dan karyawan dalam membuat program yang bertujuan untuk meningkatkan budaya literasi di sekolah SMK 2 Ponorogo ini di jaman teknologi yang sudah canggih ini. Kepala sekolah menerima kritikan dan saran yang diajukan oleh guru-guru. Sehingga program yang diterapkan ini hasil dari musyawarah dan kerjasama antara kepala sekolah dengan guru serta staf. Sehingga dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan kesepakatan bersama.

Adapun gaya kepemimpinan yang bersifat komunikasi, Maksudnya yaitu menjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru-guru lainnya. Yang membahas tentang bagaimana cara meningkatkan budaya literasi di sekolah ini. Dengan adanya komunikasi ini maka akan menunjang program-program yang dibuat oleh kepala sekolah dan program ini hasil dari kesepakatan bersama.

Dengan adanya gaya kepemimpinan pengambilan keputusan ini maka kepala sekolah wajib untuk memutuskan hasil yang sudah disepakati antar kepala sekolah dengan pihak dewan guru mengenai program yang meningkatkan budaya mutu literasi di tengah-tengah zaman modern sekarang ini. Di SMK PGRI ini kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi yaitu membuat suatu kegiatan yang menarik siswa/i tertarik untuk membaca dan menulis sebuah karya sesuai dengan kaidah-kaidah yang benar. Kepala sekolah juga mengadakan kompetisi literasi antar siswa sehingga budaya literasi di sekolah akan tetap ada ditengah hantaman teknologi di zaman sekarang.

Budaya literasi di sekolah ini masih berjalan dengan lancar dan siswa/i nya walaupun ditengah canggihnya teknologi pada zaman sekarang, di karenakan kepala sekolah menerapkan program yang

mengharuskan siswa/i mempunyai kegemaran membaca, menulis karya sesuai ide dan gagasan yang di miliki setiap siswa/i.¹⁷²

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya literasi itu sangat dibutuhkan di lingkungan sekolah khususnya di SMK PGRI 2 Ponorogo ini. Maka kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi ini yaitu dengan cara mengadakan kompetisi budaya literasi antar siswa seperti lomba membuat karangan dari ide-ide sendiri dan materinya harus didapat dari buku yang disediakan dipergustakaan sekolah sehingga dapat memotivasi siswa menggemari budaya literasi pada zaman modern sekarang. Dan menerapkan suasana yang menarik dan program yang menarik untuk siswa tertarik dalam membaca, menulis serta membuatkarya-karya sesuai kaidah dalam menulis dan sesuai dengan bakat dan minat siswa masing-masing.

¹⁷²*Ibid.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pembelajaran di SMK PGRI 2 ini dengan menyediakan berbagai fasilitas dan bangunan pembelajaran seperti menyediakan laboratorium-laboratorium pembelajaran serta penunjang lainnya, perpustakaan, tempat ibadah, koperasi sekolah, bus sekolah, ruang pembelajaran multimedia, ruang perbaikan body otomotif, ruang pemesinan, ruang komputer dan lain sebagainya.

Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu kedisiplinan di SMK PGRI 2 ini dengan mewajibkan dan menerapkan sikap kedisiplinan kepada siswa di lingkungan sekolah atau diluar sekolah. Agar dapat melatih mental siswa, sifat dan perilaku ketika bekerja diluar sana. Selain itu juga mewajibkan siswa dalam berbagai kegiatan yang adadi sekolah salah satunya kegiatan taruna-taruni, PBB dan Pondok Pesantren. -teman yang lainnya.

Adapun gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu literasi di SMK PGRI 2 ini dengan membuat suatu kegiatan atau program yang menarik siswa untuk gemar membaca dan membuat karya tulis ilmiah sesuai dengan kaidah-kaidahnya, serta membuat program yang membentuk skil masing-masing siswa walaupun di zaman sekarang teknologi lebih canggih dari berbagai apapun.

Dengan penjelasan diatas kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin program kegiatan di sekolah selalu menggunakan gaya yang bersifat otoriter yaitu seorang pemimpin yang mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan guru dan staf lainnya. Selanjutn menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu sifat yang mengutamakan kerjasama bersama bawahnya dalam mencapai tujuan bersama serta selalu menerima kritik dan

saran dari orang lain. Selanjutnya gaya kepemimpinan yang bersifat komunikasi yang dimana seorang pemimpin selalu terjalin baik komunikasinya antar guru dan staf lainnya dalam membahas organisasi atau program kerja sekolah. Dan adapun gaya kepemimpinan yang bersifat pengambil keputusan yaitu mengambil keputusan atas dasar hasil kerjasama dan keputusan sepihak melalui musyawarah yang baik.

B. Saran

Berdasarkan analisis kesimpulan hasil penelitian diatas, maka ada sejumlah saran yang patut menjadi bahan pertimbangan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK PGRI 2 Ponorogo.

1. Bagi kepala sekolah, diharapkan fokus dan selalu konsisten dalam lebih meningkatkan lagi dalam memimpin program-program kegiatan sekolah serta selalu menerapkan kerjasama dan musyawarah dengan guru dan staf lainnya. Agar program-program tersebut dapat berjalan sesuai dengan keinginan.
2. Bagi peneliti, diharapkan mencari referensi yang lebih banyak lagi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, supaya hasil penelitiannya lebih maksimal lagi. Selanjutnya diharapkan mempersiapkan diri memaksimalkan mungkin terkait pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Azhar .*pokok /Managemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pemimpin dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002).
- Angky Febryansyah, Vina Herviana. *Jurnal Riset Akuntansi Tinjauan atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academi Indonesia Bandung*, Vol VIII/ No. 2/ Oktober 2016. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jira/article/view/525/368>, 23. (di akses pada 30 November 2020, pukul 11.00 wib).
- Asmani, Jamal Ma'mur .*Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press: 2012).
- Aslamiah, Ahmad Suriyansah .*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat Dalam Membentuk Karakter Siswa*, Cakrawala Pendidikan, Juni 2015, Th. XXXIV, No. 2.
- Azis Nasser, Asep . *Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi*, Vol. 7, No. 1, Tahun 2021, <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/FKIP/>
- Aqib, dkk, *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif & Inofatif* (Bandung: Yrama Widya, 2016).
- Anugrah Pemata sari. "Problematika Jumat Literasi Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa SMAN 1 Jenangan Ponorogo, Ponorogo, 2020).
- Depdiknas RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2007), Jakarta: LPPBI Balai Pustaka, ed. VIII
- Donni Juni Priansa, Euis Karwati . *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Donni Juni Priansa Suwatno, , *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik* (Bandung: ALFABETA, 2011).
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kepribadian Pendidikan di Indonesia dan di Luar Indonesia*, (Jakarta: Diknas, 2001).

- Dr. Rina Febriana, M.Pd. *Kompetensi Guru*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2021)
- Didi Piandata, ST.,MSM. *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018).
- Danim, Sudarwan . *Visi Varu Manajemen Sekolah dari Unit Birojrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).
- Dewi Puri Astuti, A.A Ayu Prami Redityani . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di BPPT (Badan Pengkajian Penerapan Teknologi) Bali*, Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Kesehatan Mental dan Budaya 2, 1-7, AAAP Redityani, hal 2, DP Astiti-Jurnal Psikologi Udayana-ojs.unud.ac.id.
- Sudarwan Denim. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta:Bumi Aksara, 2007).
- Edward Sallis. *Total Quality Managemen in Education*, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, IRCiSod,(Yogyakarta: 2006).
- Elsa Nopita Sari, Herry Krisnandy, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangsari Utama Food Industry*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 14, No. 1, Januari 2018.
- Engkoswara. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Eka S. Ariananda, etall. “*Pengaruh Kedisiplinan Siswa di Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Teknik Pendingin*”, *Journal of Mechanical Engineering Education*, Vol. 1, No. 2, Desember (2014).
- Elizabeth B. Hurlock. *Psikologi Perkembangan Anak Didik Jilid 2*, Terj. Meitasari Tjandrasa (Jakarta: Erlangga, 1999)
- Endraswara, Suwardi .*Literasi Sastra: Teori, Model, dan Terapan*, (Jogjakarta: Morfalingua, 2017).
- Hasil dari data dokumen Profil Lembaga SMK PGRI 2 Ponorogo.
- Hasil dari observasi Letak Geografis SMK PGRI 2 Ponorogo.
- H. Makawimbang ,Jerry, *Kepemimpinan Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Husein ,Latifah. *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017).

- Hasbi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Dalam \sistem Pendiudikan Nasional di Kota Palopo Tahun 2011-2012*, Jurnal Diskursus Islam Vol. 1 No. Desember 2013, http://journal.uin-alauddin.acid/index.php/diskursus_islam/article/view/6637/5397.
- Hermanto, Saifulloh . *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*, Vol 5 No. 2, November 2012, <http://oaji.net/pdf.html?n=2017/5501-1505896010.pdf>. 3.
- Imam Gunawan , *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).
- J. Moleong, Lexi . *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000).
- Kurniyatillah, Nisfu .*Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman, Vol. 5, No. 1, 2020.
- Khozin Effendi, Ari. “*Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar(Studi Kasus SD Muhammadiyah Al-Mujahiddin Wonosari Gunungkidul)*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).
- Kurniawan,Yosua Ferdian . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugrah Jaya*, AGORA Vol 6, No. 2 (2018).
- Kementrian Agama RI, *Al qur’an dan Terjemahannya*.(Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005).
- Lenny gunawan, Rosiana Natalia Djunaedi .*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan start-Up Bisnis, Vol 3 No 3, Agustus 2018. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/729/632>. =
- Latifah Husein.*Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017).
- Moh. Suradi. *belajar dan Pembelajaran* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018).
- Mattayang, Besse .*Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: suatu Tinjauan Teoritis*, Vol. 2, No. 2, September 2019.
- Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kopetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada ynut Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020)

- Mubiar agustin ,Cucu Jajat Sudarajat dll. *Strategi Kepala Sekolah TK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid 19*, Jurnal Obsesi Pendidikan Anak Usia Dini, Volume 5 Issue 1 2021.
- Muhayidh, Makmun . *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak* (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2006).
- Umam Muhammad Lubabul, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu pembelajaran di SD Islam Purwoyoso Semarang(Studi Kasus di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang)*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018).
- Miftah Thoah, *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995).
- Moch Idochi, Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Muhammad Rijal, Arifin Toatubun .*Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018).
- Mulayasa. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014).
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PustakaSetia, 2011).
- Mustari, Mohammad .*Nilai Karakter: Refleksi Untuk Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014)
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- Makmun Muhayidh,. *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak* (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2006).
- Nana Sudjana. *Penilaian hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989).
- Muhammad Rijal, Fathul Arifin Toatubun . *Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018).

- Makplus, *Pengertian Tipe Kepemimpinan Laissez-Faire*. Diakses melalui <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/pengertian-tipe-kepemimpinan-laissez-faire.html?m=> pada jam 17.22 Tanggal 9 Desember 2021.
- Mulyadi, *Pengembangan Budaya Mutu Madrasah* (Jurnal vol.6 No.1 Januari 2009).
- Ngainun Naim, *Cher Building* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Octavia Olla, Tri Santi. *Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja karyawan (Studio pada PT. Timor Exspress IntermediaKupang, Journal Of Management (SME's), Vol 5 No.2, 2017,* <https://www.neliti.com/id/publications/332811/pengaruh-gaya-kepemimpinan-demokratis-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-pt-ti=>
- Profil SMK PGRI 2 Ponorogo 2018, *Dokumentasi*, Ponorogo, 12 Februari 2021.
- Riyanto, *Paradigm Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi Bagi Pendidik Dalam Implementasi Pembelajaran Yang Efektif dan Berkualitas)*. (Jakarta: Kencana, 2010).
- Rivai ,Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: RajawaliPers, 2012)
- Rusdiana, Ahmad .*Kebijakan Pendidikan* (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2015).
- Risky Kawasati, Iryana . (*Teknik Pengumpulan Data Metode Kualittatif, (STAIN SORONG)*), <https://osf.io/cv9de/?format=pdf> (diakses pada 30 November 2020 pukul 17:19 wib).
- Sugiyono, *Metode Penelitin Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandug: Alfabeta, 2007).
- Sugiyono, *Metode Penelitin Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandug: Alfabeta, 2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015).
- Sahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2008), 10-14.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2013).

- Salahudin, Anas. *Filsafat Pendidikan* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2011).
- Surya, Devi Agni. *Jurnal analisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Departemen Room Division Swiss-Bleinn Hotel Manuyar Surabaya*, <https://media.neliti.com/id/publications/83786-ID-analisa-gaya-krprmpimpinan-otoriter-dan-lpdf=>
- Sanjani, Maulana Akbar . *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*, Jurnal Seruani Administrasi Pendidikan, Vol. 7, No. 1, Desember 2018.
- Sutikno, Subry . *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014).
- Sanjaya, Wina . *Strategi Pembelajaran* (JAKARTA: Kencana Perdana Media Group, 2007).
- Silvia Maris, Intan . *Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. XXIII, No. 2, Tahun 2016.
- Syarif Hidayat, “*Pengaruh Kerjasama Orang Tua dan Guru terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan*”, Jurnal Ilmiah Widya, Vol. 1 No. 2, Juli-Agustus 2013.
- Suto Prabowo, Total Quality Management (TQM), Jurnal Sosial Homaniora, Vol5 No 1, Juni 2012.
- Sutrianto, Et Al. *Panduan Literasi Sekolah di sekolah Menengah Atas*, (Jakarta: Menengah, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016).
- Tri Kuntoro, Alfian. Manajemen Mutu Pendidikan Islam. Jurnal Pendidikan. Vol. No 1 Mei 2019. <http://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2928>.
- Utami Yati, Yuliza. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota Jambi (Studi Kasus di Smp Negeri 19 Kota jambi)*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin jambi, 2019).
- Sidiq Umar, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2018).
- Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), 77.

- Usman, Husaini .*Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010).
- Wayan, Aryawan. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Revolusi Industri 4.0 Berlandaskan Pada Konsep Panca Upaya Sandhi*,
- Wahab, Abdul Aziz . *Antanomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan), (Bandung: Alfabeta, 2018).*Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*. Volume 5. Number 2. Desember 2019. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIIS/index>.
- Yusuf, Murni .*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: KENCAN, 2017).
- Zakariya, Achmad .*Pengaruh Budaya Literasi Terhadap Prestasi Belajar Sejarah Kebudayaan Islam Peserta Didik di SMP Iskandar Said Surabaya* (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017), 17.

