



Kepemimpinan dalam Administrasi Pendidikan

Sri Winarsih

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
winarsih2014@yahoo.co.id

Abstract

Leadership is a force that moves a struggle or activity towards success. Leadership means the process of influencing group activities in the context of formulating and achieving organizational goals. Therefore, a leader must be able to optimize management and set a good example in office and in everyday life so that the organization becomes conducive and the quality of education increases. There are two things that characterize leaders in carrying out their duties, namely "openness and willingness to serve". Leaders must be able to set a good example of the people they lead and place personnel in the organization according to their fields. To do so, we need not only the ability to utilize existing resources to achieve goals, but also the capacity to develop trust and high human resources are needed and "empowered". In addition, in improving quality, there are seven functions of a leader (principal/madrasah head) that must be carried out, including: educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator and motivator. A leader must also be able to "humanize humans" and must not be authoritarian and must be able to position himself. a leader must know the goals of the organization and must be disseminated to all "education customers" so that organizational goals are quickly achieved in accordance with the vision and mission of the institution, so that the quality of education increases and has "high selling points". Thus, good quality benchmarks are not absolute quality benchmarks, but relative benchmarks, namely those that meet the needs of education customers. The quality of the school will be good if the school can provide services that match the needs of education customers.

Keywords leadership; educational administration

Abstrak

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Kepemimpinan berarti proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus bisa mengoptimalkan manajemen dan memberi contoh yang baik dalam kedinasan maupun dalam kehidupan sehari-hari sehingga organisasi menjadi kondusif dan mutu pendidikan menjadi meningkat. Ada dua hal yang mengarakterisasi pemimpin dalam

melaksanakan tugasnya, yaitu “keterbukaan dan mau melayani”. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik dari orang-orang yang dipimpin dan menempatkan personalia dalam organisasi sesuai dengan bidangnya. Untuk melakukannya, di butuhkan tidak hanya kemampuan untuk memanfaatkan sumber yang ada untuk mencapai sasaran, tapi juga kapasitas untuk mengembangkan kepercayaan dan di butuhkan SDM yang tinggi dan “diperdayakannya”. Selain itu, dalam meningkatkan mutu, ada tujuh fungsi pemimpin (kepala sekolah / kepala madrasah) yang harus dilaksanakan antara lain : educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Seorang pemimpin juga harus bisa “ memanusiakan manusia” tidak boleh otoriter dan harus bisa menempatkan diri. seorang pemimpin harus mengetahui tujuan organisasi dan harus disosialisasikan kepada semua “pelanggan pendidikan” supaya tujuan organisasi cepat tercapai sesuai dengan visi dan misi di lembaga tersebut, sehingga mutu pendidikan meningkat dan memiliki “nilai jual yang tinggi”. Dengan demikian, tolok ukur mutu yang baik, bukan tolok ukur mutu yang absolut, melainkan tolok ukur yang bersifat relatif yaitu yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan pendidikan. Mutu sekolah akan baik jika sekolah tersebut dapat menyajikan jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan pendidikan.

Kata Kunci kepemimpinan; administrasi pendidikan

A. PENDAHULUAN

Mengelola pendidikan bukanlah persoalan mudah, dibutuhkan pemikiran dan analisis mendalam agar pendidikan yang dilaksanakan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Peran pemimpin pendidikan menjadi sangat urgen untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan sebagai top leader dalam sebuah institusi pendidikan dituntut dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Peran pemimpin pendidikan menjadi semakin komplek. Pemimpin pendidikan menjadi motor penggerak terjadinya proses perubahan dalam institusi pendidikan dengan memberikan kepercayaan dan wewenang kepada seluruh personel institusi pendidikan (Salim, 2021). Oleh sebab itu, Konsep kepemimpinan dalam administrasi pendidikan berkenaan dengan peran dan kemampuan kepala Sekolah dalam melancarkan fungsi-fungsi manajemen dan administrasi pendidikan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan melaksanakan peran dimensional.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan menyakinkan rekan sejawat atau staf untuk melakukan aktivitas kerjasama guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya, dan seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh, baik di lembaga pendidikan maupun di masyarakat. Pemimpin pendidikan yang memiliki kesadaran diri, akan menjadi contoh dan penyeimbang dalam

organisasi. Pemimpin yang demikian memiliki integritas kepribadian yang unggul, sehingga mampu menempatkan dirinya sesuai dengan proporsinya.

Kepemimpinan dalam administrasi pendidikan memiliki karakteristik khas dibandingkan dengan kepemimpinan pada bidang lainnya dan seni memimpin yang berbeda. Oleh sebab itu, pemimpin di lembaga pendidikan, sebagai penanggungjawab organisasi maka juga harus mampu mengambil suatu keputusan. Pengambilan keputusan merupakan prasyarat penentu tindakan, juga merupakan *causa* (sebab) bagi respons (tindakan). Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam rangka mengoptimalkan implementasi administrasi pendidikan dan manajemen di lembaga pendidikan guna meningkatkan mutu sehingga outputnya bisa memuaskan “pelanggan pendidikan dan memiliki nilai jual yang tinggi”.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Fiedler berpendapat, “*Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities.*” Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan (Sidiq, 2021).

Jadi pemimpin merupakan pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkondisikan kegiatan kelompok yang relevan, dan sebagai penanggung jawab utama dalam organisasi serta bisa memberi contoh baik dalam kedinasan maupun dalam kehidupan sehari-hari sehingga organisasi menjadi kondusif. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung kepada kemampuan mereka di dalam bekerja sama dan berkomunikasi secara tepat dengan orang lain untuk mempengaruhinya.

Ada hal yang mengkarakterisasi pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, yaitu “keterbukaan dan mau melayani”. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik dari orang-orang yang dipimpin dan menempatkan sesuai dengan bidangnya yang cocok. Untuk melakukannya, di butuhkan tidak hanya kemampuan untuk memanfaatkan sumber yang ada untuk mencapai sasaran, tapi juga kapasitas untuk mengembangkan kepercayaan dan di butuhkan SDM yang tinggi dan “diperdayakannya”.

Tujuan organisasi tidak bisa hanya diketahui oleh pemimpin, tujuan itu harus disosialisasikan kepada semua “pelanggan pendidikan”.

2. Unsur - unsur Kepemimpinan

Maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan, mutu dan tidaknya sebuah lembaga pendidikan tergantung bagaimana manajemen di dalam lembaga tersebut. Seorang pemimpin harus mampu mengimplementasikan manajemen di dalam lembaga tersebut secara optimal. Selain itu perlu adanya optimalisasi dalam administrasi pendidikan. Secara teoritik pengertian administrasi adalah melayani secara intensif. sedangkan secara etimologi administrasi dalam bahasa inggris "*administer*" yaitu kombinasi dari kata latin dari *AD* dan *MINISTRARE* yang berate " *to serve*" melayani, membantu, dan memenuhi. Lebih jelas lagi, kata *AD* artinya intensif sedang *MINISTRARE* berbentuk kata benda yang berarti melayani, membantu, atau mengarahkan. Jadi secara etimologis administrasi adalah melayani secara intensif. Kata "*administratio*" dan kata "*administrativus*" yang kemudian masuk ke dalam bahasa inggris menjadi "*administration*" dalam bahasa indonesia menjadi administrasi (Sagala, 2000). Oleh sebab itu, kepemimpinan merupakan inti dalam manajemen dan administrasi pendidikan yakni sebagai motor penggerak bagi sumber- sumber dan alat-alat dalam organisasi. Adapun unsur-unsur utama esensi kepemimpinan ialah: (1) Unsur pemimpin atau orang yang memengaruhi. (2) Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi. (3) Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses memengaruhi. (4) Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses memengaruhi. (5) Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil memengaruhi. Sedangkan menurut Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir mengemukakan bahwa : kepemimpinan melibatkan unsur - unsur antara lain : penggunaan pengaruh dan semua hubungan merupakan upaya kepemimpinan; pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan tepatnya komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut; berfokus pada pencapaian tujuan individu, kelompok dan organisasi (Rahmat, 2017).

3. Fungsi Pokok Pemimpin

Kegiatan kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan langkah - langkah pokok organisasi yang harus dijalankan oleh setiap orang yang mempunyai tanggung jawab dalam memimpin organisasi. Tugas pokok seorang atasan ialah melakukan fungsi- fungsi manajemen yang terdiri atas: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi (Badu, 2017). Hal ini merupakan tugas pokok pemimpin, selain itu seorang pemimpin berupaya mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, agar proses penyelenggaraan organisasi dapat terlaksana secara

efektif, maka penataan berbagai sumberdaya pendidikan dan penciptaan suasana yang kondusif harus dilakukan oleh seorang pemimpin.

Adapun fungsi pokok pemimpin dalam management organisasi di bagi dalam empat kategori, yaitu (Chaniago, 2017):

- a. *Planing* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Actuating / Leading* (Kepemimpinan)
- d. *Controlling* (Pengawasan / Pengendalian)

Sedangkan menurut menurut Hadari Nawawi, fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- b. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

- c. Fungsi Partisipasi

Fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

- d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab.

- e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif,

sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dengan demikian seorang pemimpin itu, harus dapat membentuk dan memelihara lingkungan dimana manusia bekerjasama dalam suatu kelompok yang terorganisir dengan baik, menyelesaikan tugas mencapai tujuan yang telah ditetapkan. selain itu seorang pemimpin harus bisa menjaga amanah, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan. Mulyasa, dalam (Jaja Jahari, HA. Rusdiana .2020), mengistilahkan EMASLIM (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*), dijelaskan sebagai berikut :

a. *Educator*

Educator, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, jabatan kepala sekolah adalah tugas tambahan yang bersifat sementara yang berfungsi sebagai pengendali sistem sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah sebagai pendidik (*Edukator*) Sebagai pendidik, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru, menggerakkan kegiatan belajar mengajar yang merupakan inti dari proses pendidikan, memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya.

b. *Manager*

Manager, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pengelola semua sumber daya sekolah untuk dapat berjalan efektif dan efisien mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pelaksana administrasi (*Administrator*) sekaligus pengelola (*Manajer*) di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mampu menerapkan kurikulum dengan baik, mengelola sarana dan prasarana agar mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

c. *Administrator*

Administrator, yaitu kepala sekolah sebagai penggerak seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Kepala sekolah sebagai pelaksana administrasi (*Administrator*) sekaligus pengelola (*Manajer*) di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk mampu menerapkan kurikulum dengan baik, mengelola sarana dan prasarana agar mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

d. *Supervisor*

Supervisor, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang terus memantau dan mengembangkan potensi setiap unsur organisasi sekolah dengan rencana dan ukuran

yang jelas. Kepala sekolah sebagai pengawas (*Supervisor*) memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan serta pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif

e. *Leader*

Leader, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pimpinan yang terus melakukan yang baik sehingga menjadi tauladan yang ditiru bawahannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin (*Leader*) dengan menjadi pemimpin yang mampu membangun dan menjalin komunikasi yang harmonis kepada *stakeholders* sekolah sehingga mendapatkan ide dan gagasan baru untuk memajukan sekolah yang lebih baik

f. *Inovator*

Inovator, yaitu kepala sekolah sebagai motor yang menggerakkan perubahan dan melakukan inovasi guna memperbaiki situasi saat ini menjadi situasi yang lebih baik dimasa mendatang. Kepala sekolah sebagai pembaharu (*Innovator*) dengan menjadi pemimpin yang mampu membangun dan menjalin komunikasi yang harmonis kepada *stakeholders* sekolah sehingga mendapatkan ide dan gagasan baru untuk memajukan sekolah yang lebih baik.

g. *Motivator*

Motivator, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemberi motivasi (*Motivator*) terutama Kepada pendidik dalam menjalankan tugasnya serta dalam mengembangkan inovasi yang telah kepala sekolah berikan. Bentuk motivasi yang kepala sekolah berikan sangat beragam, baik berupa materi maupun diklat dan pelatihan yang menunjang kinerja pendidik (Jahari, 2020).

4. Pendekatan - pendekatan dalam Kepemimpinan

Ada empat macam pendekatan dalam kepemimpinan yaitu (Badu, 2017):

a. Pendekatan Sifat

Kesuksesan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sifat yang dimilikinya sejak lahir.

b. Pendekatan Keahlian

Individu pemimpin merupakan fokus dari pendekatan keahlian dan pendekatan sifat. Pendekatan sifat berhubungan dengan karakter pribadi

pemimpin yang dibawanya sejak lahir, sedangkan pendekatan keahlian berpusat pada kemahiran dan kemampuan yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang yang ingin menjadi pemimpin. Jadi pendekatan keahlian merupakan kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

c. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku berdasarkan pada pemikiran bahwa sikap dan gaya kepemimpinan mampu menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin.

d. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi didasarkan pada pendapat tentang kesuksesan kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku pemimpin saja.

5. Perubahan sosial dan Gaya Kepemimpinan

Manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai citra “tidak pernah selesai”. Keberhasilan kemarin sekaligus menjadi perjuangan hari ini, sedang keberhasilan hari ini adalah perjuangan hari esok. Perjuangan hidup manusia mengisyaratkan adanya perubahan yang terus menerus, sehingga filsafat “perubahan merupakan sesuatu yang kekal “ menjadi karakteristik tetap kehidupan manusia dan makhluk lainnya (*the only thing of permanent is change*). Perubahan yang terus menerus dialami manusia dalam menjalani kehidupan, melahirkan pemikiran-pemikiran teoritis tentang perubahan manusia yang dikenal dengan perubahan sosial.

Demikian pula dengan organisasi, oleh sebab itu diperlukan adanya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu (Syafaruddin, 2017).

Selain itu seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, dia adalah ahli perencanaan strategik dan operasional yang jujur, mampu mengorganisasikan aktivitas organisasi secara terkoordinasi, dan mampu mengevaluasi secara reliable dan valid. Sedangkan pemimpin efektif adalah orang yang mampu mengantisipasi atau menciptakan perubahan / paradigma dalam operasional organisasi. Karena itu, seorang pemimpin efektif memiliki pegawai yang mempersonifikasikan visi dan nilai organisasi.

Pemimpin yang efektif berarti pemimpin yang baik dalam pandangan anggota organisasinya dan mitra kerjanya di luar organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin tidak boleh “egois dan otoriter”. Seorang pemimpin harus bisa “Memanusiakan manusia, memberdayakannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya”.

Fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif diantara para pengikut dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratik merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepatuhan pengikut terhadap pimpinan merupakan corak gaya kepemimpinan otoriter. Dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan yang bersumber pada tradisi, pengikut patuh pada pimpinan bukan dilandaskan pada tatanan impersonal, tetapi menjadi loyalitas pribadi dan membiasakan diri tunduk pada kewajiban. Pemimpin yang bergaya otoriter cenderung menganut nilai organisasional yang bertujuan pada pembenaran segala tindakan yang ditempuhnya untuk mencapai tujuan. Secara ringkas, kepemimpinan otoriter lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan daya kreatif para pengikut.

c. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan laissez faire meliputi: persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan. Pemimpin bergaya laissez faire memposisikan dirinya sebagai “*Fasilitator*”.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Kepemimpinan yang transformasional menyangkut nilai-nilai, terutama berupa nilai-nilai yang

relevan bagi proses pemberdayaan organisasi seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab. Tiga komponen kepemimpinan transformasional meliputi: kharisma (proses), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian yang diindividualisasi (*individualized consideration*) (Sidiq, 2021).

6. Pemimpin dalam pengambilan keputusan

Pemimpin dalam administrasi pendidikan yang efektif memimpin anggota kelompoknya sehingga mereka merasa kebutuhannya terpenuhi, dan memuaskan pelanggan pendidikan serta pemimpin sendiri juga merasa kebutuhannya terpuaskan sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh sebab itu, dalam dunia kepemimpinan, sudah tidak asing lagi dengan yang namanya “*Make good decisions*” adalah salah satu dari sekian banyak poin yang harus dimiliki seorang pemimpin. Dalam kehidupan sosial, pasti ada masalah yang relatif pelik dan sulit untuk diselesaikan. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Pengambilan keputusan merupakan proses penyelesaian persoalan melalui penetapan pilihan dari beberapa alternatif untuk menentukan sebuah tindakan dalam mencapai tujuan yang disepakati (Badu, 2017). Menurut Van Vollenhoven, mengemukakan bahwa : keputusan adalah tindakan hukum yang bersifat sepihak dalam bidang pemerintahan dan dilakukan oleh suatu badan hukum berdasarkan wewenangnya yang luar biasa. Sedangkan dalam konsep manajemen hasil dari proses dalam manajemen adalah suatu keputusan yang dapat ditentukan sebagai arah tindakan yang di pilih secara sadar dari alternatif-alternatif yang tersedia dengan maksud untuk mencapai suatu hasil yang di kehendaki. Suatu keputusan tidak akan memiliki tingkat keakuratan yang kuat jika tidak di dukung berbagai informasi yang ada dan buktikan dengan data yang valid, dari berbagai input informasi yang diterima akan di analisis secara komprehensif oleh pihak manajemen organisasi untuk di bentuk suatu rekomendasi keputusan yang bersifat alternatif dan selanjutnya alternatif keputusan yang di tawarkan itu diambil mana yang terbaik. Keputusan adalah proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah hingga kepada terbentuknya kesimpulan atau rekomendasi. Lahirnya suatu keputusan tidak serta merta berlangsung secara sederhana begitu, sebab sebuah keputusan itu selalu saja lahir berdasarkan dari proses yang memakan waktu, tenaga dan pikiran hingga akhirnya terjadinya suatu pengkristalan dan lahirlah keputusan tersebut. Langkah - langkah sistematis yang perlu dilakukan dalam mengambil keputusan yaitu:

- a. Pengambilan keputusan : Proses penyelesaian masalah yang menghalangi pencapaian tujuan. Agar masalah dapat dipecahkan, terlebih dahulu harus dikenali apa masalahnya.
- b. Mencari alternatif pemecahan : Setelah masalah dikenali, selanjutnya mencari alternatif yang mungkin dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dalam mencari alternatif hendaknya tidak memikirkan masalah eisiensi dan efektivitas. Yang terpenting adalah mengumpulkan sebanyak-banyaknya alternatif, dan setelah alternatif terkumpul, barulah disusun berurutan dari yang paling diinginkan sampai yang tidak diinginkan. Memilih alternatif: Setelah alternatif tersusun, selanjutnya dilakukan pilihan alternatif yang dapat memecahkan masalah dengan cara yang paling efektif dan efisien. Sebelum menjatuhkan pilihan pada sebuah alternatif, ajukan pertanyaan untuk tiap-tiap alternatif.
- c. Pelaksanaan alternatif : Setelah alternatif terpilih, tibalah saatnya untuk melaksanakan alternatif tersebut dalam bentuk tindakan yang pelaksanaannya harus berdasarkan rencana, agar tujuan memecahkan masalah dapat tercapai.
- d. Evaluasi : Setelah alternatif dilaksanakan, proses pengambilan keputusan belum selesai. Pelaksanaan alternatif harus terus diobservasi, apakah hal ini berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Bila langkah-langkah pelaksanaan telah dilakukan dengan benar tetapi hasil yang dicapai tidak maksimal, sudah waktunya untuk mempertimbangkan kembali pemilihan alternatif lainnya. Tidak maksimalnya hasil yang dicapai mungkin terjadi karena pengaruh negatif potensial benar-benar terjadi, atau mungkin pengaruh negatif yang tadinya tidak diperkirakan (Badu, 2017).

Selanjutnya dalam setiap keputusan yang dibuat selalu saja menyimpan resiko yang timbul, resiko tersebut pada prinsipnya tidak bisa di hindari apa dan bagaimanapun bentuknya selalu saja dan pasti timbul ini disebut dengan dampak dari suatu keputusan.

Pengambilan keputusan yang beresiko adalah dihasilkannya suatu keputusan yang mengandung lebih dari satu kemungkinan hasil berdasarkan beberapa alternatif keputusan yang diambil, dan karena terdapat beberapa alternatif maka otomatis terdapat pula beberapa peluang yang sama besarnya. Untuk mengatasi resiko yang timbul dalam suatu organisasi baik yang bersifat profit maupun non profit adalah dengan mengimplementasikan “manajemen resiko” dan administrasi pendidikan secara optimal.

Adapun empat gaya pengambilan keputusan, yang biasa dilakukan pemimpin yakni:

a. Gaya membuat keputusan direktif.

Orang dengan gaya mengambil keputusan direktif mempunyai toleransi untuk ambiguitas dan berorientasi memerhatikan ke arah tugas dan teknikal ketika mengambil keputusan.

b. Gaya mengambil keputusan analitikal. Gaya mengambil keputusan ini mempunyai toleransi untuk ambiguitas dan karakteristiknya cenderung untuk terlalu menganalisis interaksi. Orang dengan gaya ini senang untuk mempertimbangkan lebih banyak informasi dan alternatif daripada gaya pengambilan keputusan direktif.

c. Gaya mengambil keputusan konseptual.

Orang dengan gaya mengambil keputusan konseptual mempunyai toleransi untuk ambiguitas dan cenderung untuk memfokuskan pada orang atau aspek sosial dari situasi kerja.

d. Gaya mengambil keputusan behavioral.

Gaya mengambil keputusan ini paling berorientasi pada orang. Orang yang mempunyai gaya pengambilan keputusan ini dapat bekerja baik dengan orang yang menyenangkan interaksi sosial dimana pendapat dikemukakan dan dipertukarkan secara terbuka (Badu, 2017).

Selain itu, seorang pemimpin harus cermat dalam mengambil keputusan, agar keputusan itu baik, tidak merugikan personalia di dalam organisasi dan tidak merugikan organisasi. Dan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan mengacu pada tujuan organisasi yang di pimpinnya, untuk mencapai itu, pemimpin memanfaatkan secara optimal sumber daya organisasi terutama SDM di organisasi tersebut di berdayakan secara maksimal sesuai dengan bidangnya.

7. Mutu dalam Administrasi Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Pengertian mutu, Mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang atau jasa, baik yang tangible maupun yang intangible. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Pengertian mutu memiliki konotasi yang bermacam-macam tergantung orang yang memakainya. Kata mutu diambil dari bahasa latin "*Qualis*" yang artinya *what kind of* (tergantung dengan kata apa yang mengikutinya).

Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) dan eksternal (Aliyah, 2020).

Menurut Sallis mengemukakan bahwa mutu adalah konsep yang absolut dan relatif. Mutu yang absolut adalah mutu yang mempunyai idealisme tinggi dan berstandar tinggi yang harus dipenuhi, dengan sifat produk bergengsi yang tinggi. Sedangkan mutu relatif adalah sebuah alat yang sudah ditetapkan dan harus memenuhi standar yang telah dibuat. Sedangkan definisi pendidikan menurut undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional atau Sisdiknas, pasal 1 (ayat 1 dan 4), bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan juga negara. Proses pendidikan sebagai berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses meliputi proses pengambilan keputusan, proses manajemen kelembagaan dan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi. Mutu proses terlihat dari tingkat pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Output sekolah dikatakan bermutu jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: (a) prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, ujian nasional, karya ilmiah, lomba akademik, dan (b) prestasi non akademik, berupa IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, keterampilan, dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Apabila mutu berupa pemenuhan dan melampaui kebutuhan pelanggan, perlu diketahui siapa pelanggannya. pelanggan (*customer*) adalah, “*Anyone to whom a product or service is provided.*” Pelanggan merupakan seseorang kepada siapa produk atau jasa itu diberikan. Pelanggan dalam pendidikan terdiri atas pelanggan internal dan eksternal. Mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan (Aliyah, 2020).

Suatu lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Peserta didik menunjukkan kadar penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (*learning tasks*) seperti yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pendidikan diantaranya hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar.
- 2) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya, sehingga selain mengetahui tentang sesuatu juga mampu melakukan sesuatu secara fungsional bagi kehidupan.
- 3) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan kebutuhan lingkungan khususnya dengan dunia kerja. Karena itu relevansi menjadi salah satu indikator mutu.

Dengan demikian, tolok ukur mutu yang baik, bukan tolok ukur mutu yang absolut, melainkan tolok ukur yang bersifat relatif yaitu yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Mutu sekolah akan baik jika sekolah/Madrasah tersebut dapat menyajikan jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggannya.

b. Standar mutu dalam Administrasi Pendidikan

Mutu pendidikan adalah karakteristik yang harus melekat pada sistem pendidikan itu sendiri. Mutu pendidikan merupakan kemampuan manajemen dan teknis profesional dari suatu sistem pendidikan (sekolah) dalam memanfaatkan faktor-faktor input agar dapat menghasilkan output yang setinggi-tingginya, dengan demikian, usaha-usaha ke arah peningkatan mutu pendidikan diarahkan pada peningkatan kemampuan sekolah. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 dijelaskan bahwa pendidikan di Indonesia menggunakan 8 standar yang dijadikan sebagai acuan dalam peningkatan kualitas pendidikan standar nasional. merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah Indonesia diantaranya yang adalah :

- 1) Standar isi
- 2) Standar proses
- 3) Standar kompetensi lulusan
- 4) Standar pendidik tenaga kependidikan
- 5) Standar sarana dan prasarana
- 6) Standar pengelolaan
- 7) Standar pembiayaan
- 8) Standar penilaian pendidikan

Standar nasional pendidikan pada dasarnya bertujuan dalam menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat PP.19/2005 Pasal 4. Oleh karena itu perhatian dunia terhadap kualitas harus diperhatikan dibandingkan dengan dunia bisnis karena kualitas pendidikan dipandang sebagai inovasi dalam kehidupan manusia dalam meningkatkan kualitas bangsa sehingga pendidikan dinilai penting dalam menentukan keberhasilan bangsa melalui peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia (Hasbiyallah, 2017).

Bidang pendidikan merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam suatu negara, khususnya negara Indonesia. Karena, pendidikan merupakan jalan utama untuk bangkit meraih kemajuan dan kehormatan bangsa. Peningkatan kualitas mutu pendidikan harus dijadikan prioritas utama. Pemerintah atau dalam hal ini Kemendiknas sebagai salah satu elemen yang paling penting dalam negara mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan di Indonesia.

Dengan demikian mutu pendidikan merupakan hasil dari suatu proses pendidikan, yang hanya akan terwujud jika suatu proses pendidikan berjalan baik, efektif dan efisien, sehingga konsumen akan mengejar lembaga pendidikan tersebut, jika lembaga pendidikan tersebut “ Bermutu ” dan memiliki “nilai jual yang tinggi “

C. KESIMPULAN

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar di tentukan oleh kepemimpinan lembaga itu, terutama dalam mengimplementasikan manajemen dalam lembaga tersebut. Pemimpin adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkondisikan kegiatan kelompok yang relevan, dan sebagai penanggung jawab utama serta bisa memberi contoh baik dalam kedinasan maupun dalam kehidupan sehari-hari sehingga organisasi menjadi kondusif. Ada dua hal yang mengarakterisasi pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, yaitu “keterbukaan dan mau melayani”.

Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik dari orang-orang yang dipimpin dan menempatkan sesuai dengan bidangnya yang cocok. Untuk melakukannya, di butuhkan tidak hanya kemampuan untuk memanfaatkan sumber yang ada untuk mencapai sasaran, tapi juga kapasitas untuk mengembangkan kepercayaan dan di butuhkan SDM yang tinggi dan “diperdayakannya” dan bukan menjadi saingannya. Tujuan organisasi tidak hanya diketahui oleh pemimpin atau

kelompok, tujuan organisasi harus disosialisasikan kepada semua”pelanggan pendidikan” supaya tujuan organisasi cepat tercapai sesuai dengan Visi dan Misi.

Pendidikan memegang peran penting dalam pembangunan, sehingga kemajuan pendidikan sangat dibutuhkan bagi suatu bangsa yang ingin menuju kemajuan. Untuk kemajuan pendidikan, dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dari berbagai elemen bangsa terutama pemerintah.

Suatu lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1). Peserta didik menunjukkan kadar penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (learning taks) seperti yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pendidikan diantaranya hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar. (2). Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya, sehingga selain mengetahui tentang sesuatu juga mampu melakukan sesuatu secara fungsional bagi kehidupan. (3). Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan kebutuhan lingkungan khususnya dengan dunia kerja. Karena itu relevansi menjadi salah satu indikator mutu.

Dengan demikian, tolok ukur mutu yang baik, bukan tolok ukur mutu yang absolut, melainkan tolok ukur yang bersifat relatif yaitu yang sesuai dengan kebutuhan” pelanggan pendidikan”. Mutu Sekolah/Madrasah akan baik, jika Sekolah tersebut dapat menyajikan jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan pendidikan. Keberhasilan pendidikan diukur dari tingkat kemampuan program pendidikan untuk mengembangkan kemampuan individu untuk berubah menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspizain Chaniago. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan (pendekatan teori dan studi kasus)*. Jakarta . Penerbit : Lentera ilmu cendekia
- Abdul Rahmat, Syaiful Kadir. 2017. *Kepemimpinan pendidikan dan budaya mutu*. Yogyakarta . Penerbit : Zahir publishing
- Ahmad Qurtubi. 2019. *Administrasi pendidikan (tinjauan teori dan implementasi)*. Surabaya. Penerbit : CV Jakad Media publishing
- Ahmad Zainuri, Yusron Masduki. 2020. *Mensinergikan strategi manajemen dalam dunia pendidikan*. Yogyakarta . Penerbit : CV Tunas gemilang press
- Abd. Rohman. 2017. *Dasar - dasar Manajemen*. Malang. Penerbit : Intelegensia Media

- Andiek Widodo, Nurdyansyah. 2017. *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*. Sidoarjo. Penerbit : Nizamia Learning Center
- Depdiknas. 2018. *Manajemen Berbasis Sekolah (Sekolah Menengah Atas)*
- Hasbiyallah, Mahlil Nurul Ihsan. 2019. *Administrasi pendidikan (Perspektif ilmu pendidikan Islam)*. Bandung
- Hadi Purnomo. 2017. *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*. Yogyakarta . Penerbit : CV Biklung Pustaka utama (Biklung Nusantara)
- Jaja Jahari, Rusdiana. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung. Penerbit : Yayasan Darul Hikam
- Jejen Musfah. 2018. *Manajemen Pendidikan (Aplikasi, Strategi dan Inovasi)*. Jakarta. Penerbit : Prenadamedia Group (Divisi Kencan)
- Lukman Hakim. 2019. *MBS Kontemporer (teori dan praktik)*. Jambi..Penerbit : CV Timur laut Aksara
- Lukman Hakim, Muhtar. 2018. *Dasar -Dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi . Penerbit : Timur laut aksara
- Mujiburrahman, M. Ridha, Mahmuddin. 2018. *Manajemen Berbasis Sekolah berorientasi pelayanan public teori dan implementasinya*. Yogyakarta . Penerbit : Zahir Publishing
- Nur Zazin. 2018. *Dasar - Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. Malang. Penerbit : Edulitera
- Nurtanio Agus Purwanto. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah sebagai Manager dan leader)*. Yogyakarta . Penerbit : Interlude
- Nurtanio Agus Purwanto. 2020. *Administrasi pendidikan (teori dan praktik di lembaga pendidikan)*. Yogyakarta. Penerbit : Intishar Publishing
- Nazarudin. 2020. *Manajemen strategik*. Palembang. Penerbit : CV. Amanah
- Nur Hidayah. 2018. *Manajemen strategik*, Yogyakarta:LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Sri Rahmi. 2018. *Kepala Sekolah dan Guru professional*. Aceh. Penerbit : UIN Ar. Raniry Darussalam - Banda Aceh
- Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo. Penerbit : Ideas publishing

- Syafaruddin. 2019. *Kepemimpinan pendidikan (Akuntabilitas pimpinan pendidikan pada era otonomi daerah)*. Depok. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada
- Suhadi Winoto. 2020. *Dasar - Dasar Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Penerbit : Bildung
- Rusi Rusmiati Aliyyah, Siti Pupu Fauziah, Jaihan Safitri. 2020. *Manajemen Berbasis Sekolah, optimalisasi mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum dan partisipasi masyarakat*. Yogyakarta : Penerbit Samudra biru
- Umar Sidiq, Khoirus Salim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo : CV Nata Karya
- Umar Sidiq. 2018. *Manajemen Madrasah*. Ponorogo : CV Nata Karya