

Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Kapasitas Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Peningkatan Mutu

Muhammad Khoiri¹, Nur Effendi²

STAI Darul Hikmah Tulungagung¹, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung²
mkhoiridh@gmail.com², nureffendizo16@gmail.com²

ABSTRACT

Leadership in Islamic educational institutions still does not meet expectations, especially in terms of creativity and innovation. Efforts are needed to create a supportive environment to achieve educational goals through the implementation of quality improvement management. Through this management, it is expected that the effectiveness of leadership and capacity development of Islamic educational institutions can be achieved comprehensively. This article discusses the role of leaders in improving institutional capacity through the implementation of quality improvement management. This study uses library research methods and non-statistical descriptive analysis in presenting its data. In conclusion, leadership and quality improvement management play an important role in determining institutional needs and formulating the vision, mission, and goals of the institution. In addition, the effectiveness of quality improvement management is highly dependent on the managerial abilities of leaders, innovation, the effectiveness of the learning process, management of educational staff, participation of educational institution residents and the community, accountability, and motivation to form a solid work team.

Keywords: *Leadership, Institutional Capacity Development, Quality Improvement Management.*

ABSTRAK

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam masih belum memenuhi harapan, terutama dalam hal kreativitas dan inovasi. Perlu upaya menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan pendidikan melalui penerapan manajemen peningkatan mutu. Melalui manajemen ini, diharapkan efektivitas kepemimpinan dan pengembangan kapasitas lembaga pendidikan Islam dapat tercapai secara menyeluruh. Artikel ini membahas peran pemimpin dalam meningkatkan kapasitas lembaga melalui penerapan manajemen peningkatan mutu. Penelitian ini menggunakan metode library research dan analisis deskriptif non-statistik dalam penyajian datanya. Kesimpulannya, kepemimpinan dan manajemen peningkatan mutu berperan penting dalam menentukan kebutuhan lembaga serta merumuskan visi, misi, dan tujuan lembaga. Selain itu, efektivitas manajemen peningkatan mutu sangat bergantung pada kemampuan manajerial pemimpin, inovasi, efektivitas proses pembelajaran, manajemen tenaga kependidikan, partisipasi warga lembaga pendidikan dan masyarakat, akuntabilitas, serta motivasi untuk membentuk tim kerja yang solid.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengembangan Kapasitas Lembaga, Manajemen Peningkatan Mutu.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia masih menjadi perhatian, terutama pendidikan Islam seperti lembaga pendidikan. Salah satu penyebab lambatnya perkembangan lembaga pendidikan dalam hal ini adalah manajemen pendidikan yang belum memenuhi harapan. Aspek seperti manajemen kurikulum, keuangan lembaga pendidikan, dan administrasi madrasah perlu mendapatkan perhatian serius. Faktor-faktor ini menjadi indikator rendahnya efektivitas dan kualitas lembaga pendidikan sebagai lembaga pendidikan. (Djamas, 2005)

Efektivitas adalah dimensi manajemen yang berfokus pada pencapaian hasil, target, dan tujuan yang diinginkan. Lembaga pendidikan yang efektif adalah lembaga pendidikan yang mampu mencapai keberhasilan dalam setiap komponen sistemnya, mulai dari input, proses, hingga output dan outcome, yang semuanya ditandai dengan kualitas tinggi. Oleh karena itu, efektivitas lembaga pendidikan bukan hanya tentang mencapai target, tetapi juga memastikan bahwa setiap komponen sistemnya berkualitas, yang berarti fokus pada pengembangan mutu lembaga pendidikan. (Komariah and Triatna 2006)

Kualitas kini menjadi keharusan yang tidak bisa dihindari, dan merupakan konsep yang paling tepat untuk menjawab berbagai tantangan yang semakin kompleks. Kualitas adalah indikator penting dari efektivitas lembaga pendidikan dan harus disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, atau "*quality is conformance to customer requirements*." Dengan demikian, kualitas pendidikan tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari input dan terutama prosesnya. Dalam Islam, Allah SWT mengajarkan untuk bekerja keras dengan menjamin hasil yang baik sebagai konsekuensi dari proses yang dilakukan dengan benar dan bermutu.

Manajemen yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas. Melihat situasi ini, menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan sangat membutuhkan budaya manajemen kualitas. Dengan manajemen berkualitas, efektivitas lembaga pendidikan dapat tercapai dengan optimal. (Humam 2024)

Melihat fenomena ini, upaya untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan mutlak membutuhkan penerapan budaya manajemen kualitas. Dengan manajemen tersebut, efektivitas lembaga pendidikan dapat tercapai secara optimal. Belakangan ini, dunia pendidikan semakin tertarik dan mulai mengadopsi konsep-konsep yang menitikberatkan pada perbaikan input, proses, dan output berkualitas, salah satunya adalah Manajemen Peningkatan Mutu yang awalnya konsep mutu ini lebih dikenal di bidang ekonomi atau bisnis. (Rochaeti et al 2006)

Penerapan peningkatan mutu dalam pengembangan pendidikan lembaga pendidikan mencakup semua aspek dari konsep kualitas, sehingga disebut sebagai manajemen kualitas menyeluruh. Mutu dalam konteks ini menekankan pada pengembangan personal, etika, budaya, dan sistem kualitas yang terarah, guna memastikan setiap anggota organisasi berkomitmen pada perbaikan berkelanjutan. Dalam menerapkan manajemen mutu di lembaga pendidikan, seorang kepala lembaga dituntut untuk membangun efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya pendidikan.

Selain itu, kepala lembaga harus mampu merumuskan dan mensosialisasikan visi serta misi lembaga pendidikan kepada seluruh staf, serta mengembangkan filosofi mutu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kualitas pendidikan harus dipahami dengan baik oleh seluruh komponen lembaga pendidikan, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, kepala lembaga pendidikan berperan penting sebagai manajer, penasehat, serta penggerak utama dalam mencapai peningkatan kualitas lembaga pendidikan yang diharapkan. Dengan manajemen peningkatan mutu, diharapkan masalah-masalah manajemen yang sering muncul dalam pendidikan Islam dapat diatasi secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis berbagai pendekatan pemimpin dalam pengembangan kapasitas lembaga pendidikan islam melalui manajemen peningkatan mutu. Pemilihan metode kualitatif dilakukan karena memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali dan memahami fenomena sosial yang kompleks, terutama dalam konteks penerapan peningkatan mutu.

Melalui studi literatur, peneliti dapat mengumpulkan data serta wawasan dari berbagai sumber yang relevan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang dikaji. Sumber data penelitian ini mencakup buku, jurnal ilmiah, dan berbagai literatur lain yang membahas tentang esensi sains dan agama, serta pendekatan yang digunakan untuk mengintegrasikan keduanya, dengan tujuan memberikan pemahaman yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin Lembaga pendidikan

Kata "peran" sering digunakan oleh beberapa orang dan biasanya berhubungan dengan posisi atau kedudukan seseorang. Tidak banyak yang mengetahui bahwa istilah "peran," atau *role* dalam bahasa Inggris, berasal dari seni teater, di mana seorang aktor diberikan peran yang harus dijalankan sesuai dengan alur cerita yang ada. Dalam Kamus Oxford, "*role*" diartikan sebagai bagian yang dimainkan oleh aktor, tugas, atau fungsi seseorang. (The New Oxford Illustrated Dictionary 1982) Sementara itu, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran diartikan sebagai pemain sandiwara, pelawak dalam makyong, atau tingkah laku yang diharapkan dari seseorang dalam masyarakat. (Departemen Pendidikan Nasional 2005) Ketika istilah "peran" digunakan dalam konteks pekerjaan, seseorang yang diberikan posisi diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan harapan tugas yang diberikan, yang dikenal sebagai *role expectation*, yaitu harapan dari pemberi tugas dan orang yang menerima manfaat dari peran tersebut.

Secara sederhana, peran pemimpin lembaga pendidikan adalah sebagai tenaga fungsional yang diberi tanggung jawab untuk memimpin lembaga pendidikan, tempat terjadinya interaksi antara guru yang mengajar dan murid yang belajar. (Anwar 2003) Dari sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan kepala lembaga pendidikan sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Hal ini membutuhkan optimalisasi semua komponen pendidikan. Salah satu komponen terpenting adalah peran pemimpin lembaga pendidikan, yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di lembaganya. Kepemimpinan yang baik dari pemimpin lembaga pendidikan dapat meningkatkan semangat kerja, kerja sama yang baik, minat terhadap perkembangan pendidikan, serta suasana kerja yang kondusif bagi perkembangan profesionalisme para guru.

Pemimpin lembaga pendidikan memegang dua posisi penting. Pertama, sebagai pengelola, pemimpin lembaga bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, termasuk administrasi dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut. Kedua, sebagai pemimpin formal, pemimpin lembaga bertanggung jawab atas pencapaian tujuan pendidikan dengan menggerakkan bawahannya menuju tujuan tersebut dan menciptakan iklim yang mendukung proses belajar mengajar. Tanggung jawab ini mencakup juga risiko yang mungkin dihadapi, seperti sanksi dari atasan atau pihak lain.

Dalam kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala lembaga pendidikan, yaitu sebagai: (1) pendidik, (2) manajer, (3) administrator, (4) supervisor, (5) pemimpin, (6) pencipta iklim kerja, dan (7) wirausahawan. (Mulyasa 2005)

Karakteristik dan Komponen Manajemen Peningkatan Mutu

Permasalahan utama yang dihadapi berbagai lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, adalah kualitas atau mutu hasil pendidikan (*output*). Meskipun banyak lembaga berupaya memenuhi standar pendidikan yang tinggi, mereka sering kali hanya mampu menunjukkan kriteria ideal yang sulit dicapai, sehingga tampak seperti sebuah utopia. Namun, mutu tetap menjadi keharusan yang tidak dapat diabaikan dan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas Lembaga Pendidikan.

Menurut Crosby, mutu adalah kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan (*conformance to requirement*), baik dalam hal *input*, proses, maupun *output*. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan perlu memiliki standar mutu yang jelas dalam setiap aspeknya. Secara konseptual, mutu juga diartikan sebagai kesesuaian dengan kebutuhan pasar, yang berarti pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan dan pelayanan sesuai harapan pelanggan (masyarakat). Fiegenbaum menekankan bahwa mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*), yang mencakup kepuasan pelanggan internal maupun eksternal. (Crosby 1979)

Carvin, sebagaimana dikutip oleh Nasution, mendefinisikan mutu sebagai kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, tenaga kerja, proses, tugas, dan lingkungan yang mampu memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Karena kebutuhan dan harapan pelanggan terus berubah, kualitas produk, keterampilan tenaga kerja, serta proses dan lingkungan organisasi juga harus terus disesuaikan. Dengan demikian, manajemen peningkatan mutu menjadi kunci dalam menciptakan, memelihara, dan meningkatkan mutu pendidikan. (Nasution 2001)

Mutu pendidikan yang diharapkan tidak hanya terfokus pada *output*, tetapi juga pada *input* dan terutama proses. Allah SWT mewajibkan manusia untuk bekerja

keras, dan hasil yang baik akan diperoleh dari proses yang dilakukan dengan benar dan berkualitas. Oleh karena itu, manajemen berkualitas menjadi elemen utama dalam memastikan keberlangsungan dan peningkatan mutu pendidikan. (Fahmi and Sanusi 2006)

Manajemen peningkatan mutu adalah sebuah pendekatan yang mencakup semua aspek dari konsep mutu yang menekankan pentingnya personal, etika, budaya, dan sistem kualitas yang diarahkan untuk memastikan komitmen seluruh anggota organisasi dalam melakukan perbaikan berkelanjutan. Manajemen ini mengutamakan kepuasan pelanggan melalui peningkatan mutu di seluruh komponen pendidikan, baik input, proses, maupun output.

Menurut Mulyadi, manajemen peningkatan mutu berfokus pada upaya meningkatkan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan dengan mengelola biaya secara efisien. (Mulyadi 1998) Mudafir Ilyas menambahkan bahwa manajemen peningkatan mutu bertujuan untuk meningkatkan mutu produk dan layanan secara terus-menerus guna memuaskan pelanggan. (Ilyas 1998) Sementara Fandy menyimpulkan bahwa manajemen peningkatan mutu adalah pendekatan yang bertujuan memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan berkelanjutan atas produk, layanan, tenaga kerja, proses, dan lingkungan. (Tjipto and Dian 2001)

Komponen penting dalam Manajemen Peningkatan Mutu, dengan pelanggan sebagai pusatnya, mencakup beberapa hal:

1. Pelanggan: Pelanggan tidak hanya dipandang sebagai entitas eksternal, tetapi mereka hadir di setiap tahap proses yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau layanan.
2. Nilai-Nilai: Visi organisasi memberikan tujuan, arah, kesatuan, dan konsistensi dalam mencapai tujuan.
3. Kepemimpinan: Melibatkan sensitivitas, kreativitas, serta komitmen terhadap perubahan melalui perbaikan berkelanjutan.
4. Tim/Kelompok: Sekumpulan orang yang memiliki kesamaan nilai, tindakan bersama, keterbukaan, dan kepemimpinan situasional yang merupakan perangkat ideal untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Proses: Fokus pada pencegahan kesalahan, dokumentasi prosedur, audit kualitas, dan umpan balik yang teratur.
6. Struktur: Menekankan pentingnya tim yang mandiri dibandingkan struktur hirarki yang kaku.

Dengan fokus pada perbaikan proses mutu, manajemen peningkatan mutu bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam menghasilkan produk. Produk yang baik adalah produk yang sesuai dengan harapan pelanggan. Penerapan metode ilmiah dalam menganalisis data sangat penting untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi aktif dari seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam mencapai kepuasan pelanggan.

Pendidikan yang Bermutu di Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau melakukan suatu tindakan

untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berlangsung pada lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan yang menurut Syafruddin berarti menjalankan proses kepemimpinan yang sifatnya mempengaruhi sumber daya personil pendidikan (guru dan karyawan) agar melakukan tindakan bersama guna mencapai tujuan pendidikan. (Syafruddin 2005)

Dirawat menjelaskan kepemimpinan pendidikan sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien di dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. (Dirawat et al 1986)

Kepemimpinan lembaga pendidikan bermutu terpadu menuntut adanya pemimpin transformasional, yang menurut Timpe, diartikan sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan penciptaan bayangan masa, yaitu memiliki gambaran masa depan lembaga pendidikan yang ideal dan lembaga pendidikan yang efektif, yang dapat memuaskan seluruh stakeholders. Mampu memobilisasi komitmen seluruh warga lembaga pendidikan untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang ideal dan efektif serta memuaskan pelanggan tersebut menjadi sebuah kenyataan dan mampu melembagakan perubahan, sehingga lembaga pendidikan menjadi bermutu sesuai atau melebihi keinginan, kebutuhan dan harapan pelanggannya. (Dale 1987)

Dalam proses menuju lembaga pendidikan bermutu, maka pemimpin lembaga pendidikan, komite lembaga pendidikan, para guru, staf, siswa dan komunitas lembaga pendidikan harus memiliki obsesi dan komitmen terhadap mutu, yaitu pendidikan yang bermutu. Memiliki visi dan misi mutu yang difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dan harapan para pelanggannya, baik pelanggan internal, seperti guru dan staf, maupun pelanggan eksternal seperti siswa, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, pendidikan lanjut dan dunia usaha.

Dalam implementasi manajemen peningkatan mutu, kepala lembaga pendidikan merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan lembaga pendidikan/ lembaga pendidikan, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan lembaga pendidikan dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peningkatan mutu, kepala lembaga pendidikan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja, sehingga peningkatan mutu sebagai paradigma baru manajemen pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Pendidikan yang berfokus pada mutu menurut konsep Juran adalah bahwa dasar misi mutu sebuah lembaga pendidikan mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat. Masyarakat dimaksud adalah secara luas sebagai pengguna lulusan, yaitu dunia usaha, lembaga pendidikan, pemerintah dan masyarakat luas, termasuk menciptakan usaha sendiri oleh lulusan. (Juran 1989) Di samping itu, dalam menerapkan manajemen mutu harus mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala lembaga pendidikan, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya.

Efektivitas atau kunci keberhasilan maupun kegagalan implementasi peningkatan mutu adalah *management commitment*. Apabila manajemen mempunyai dan memegang teguh komitmennya, kemungkinan besar mereka akan berhasil.

Sebaliknya, apabila mereka kurang komitmen bisa dipastikan bahwa lembaga akan mengalami kegagalan mencapai peningkatan mutu.(Fatah 2006) Komitmen ini setidaknya, menurut Dobbind (1995) meliputi 3 hal, yaitu waktu, antusiasitas (enthusiasm) dan tersedianya sumber daya (*resource*) dalam organisasi. Di samping itu harus diikuti dengan *employee involment* (keterlibatan menyeluruh) sehingga setiap individu dalam suatu lembaga/organisasi adalah ikut menentukan tingkat kualitas yang di capai.

Pengembangan Kapasitas Melalui Manajemen Peningkatan Mutu

Menandai suatu insitusi yang bermutu diperlukan pembuktian melalui produk yang dihasilkannya. Pembuktian terhadap pendidikan bukanlah hal yang mudah karena perlu adanya jaminan terhadap kualitas pendidikan. Tolok ukur bagi jaminan kualitas (*quality assurance*) pendidikan lebih diapresiasi sebagai efektifitas lembaga pendidikan. Dengan demikian, berbicara efektifitas lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan mutu lembaga pendidikan.

Mutu lembaga pendidikan adalah mutu semua komponen yang ada dalam sistem pendidikan, artinya efektifitas lembaga pendidikan tidak hanya dinilai dari hasil semata, tetapi sinergitas berbagai komponen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bermutu.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sallis sebagai berikut : (1) Rencana strategis memberikan visi jangka panjang yang diwujudkan dalam program yang bersifat operasional dalam menentukan pasar dan corak budaya yang diinginkan. (2) Kebijakan mutu yang memberikan pola standar program utama yang berisi pernyataan tentang hak-hak peserta didik. (3) Organisasi mutu sebagai wadah kegiatan dalam mengatur, mengarahkan dan memonitor pelaksanaan program. (4) Metode penyampaian kurikulum ditetapkan dengan rinci untuk setiap aspek program. (5) Bimbingan dan penyuluhan bagi peserta didik yang terintegrasi dengan pelaksanaan kurikulum. (6) Manajemen belajar di organisasi sesuai dengan spesifikasi materi kurikulum. (7) Desain kurikulum termasuk dokumentasi tujuan dan sasaran dari setiap spesifikasi program harus didasarkan pada kebutuhan peserta didik dan masyarakat pemakai. (8) Pengangkatan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kependidikan yang sesuai dan terarah pada kompetensi profesional dan karier staff selanjutnya. (9) Monitoring dan evaluasi yang kontinu melalui mekanisme dan metode yang sesuai dengan proses terhadap kemajuan prestasi individu dan keberhasilan program. (10) Pengaturan administratif yang mendokumentasikan segala bentuk dokumen mengenai peserta didik termasuk sistem finansialnya yang valid. (11) Sistem *review* lembaga yang dapat membangun kepercayaan dan sekaligus mengevaluasi performa lembaga secara keseluruhan serta umpan balik bagi perencanaan strategi selanjutnya.(Sallis 2007)

Ditinjau dari manajemen organisasinya, karakteristik lembaga pendidikan efektif dapat ditinjau dari tiga aspek, yaitu di antaranya: *Pertama*, Manajemen kelembagaan. Aspek manajemen kelembagaan ini menekankan pada pemberdayaan lembaga pendidikan sebagai pusat pembelajaran, pendidikan dan pembudayaan lembaga pendidikan. Manajemen kelembagaan lembaga pendidikan adalah tinjauan lembaga pendidikan efektif dari sudut penataan yang dilakukan kepala lembaga

pendidikan terhadap bidang-bidang garapan lembaga pendidikan, yaitu kesiswaan, ketenagaan, kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan dan kemitraan lembaga pendidikan dengan masyarakat.

- Kesiswaan

Siswa akan belajar dengan efektif bila kurikulum dikembangkan secara *gradual* (bertahap) berdasarkan kebutuhan dan kepentingan siswa. Siswa yang memiliki masalah dalam perilakunya merasa tersisihkan jika kurikulum yang diajarkan kepada mereka tidak didesain sesuai dengan kebutuhan mereka, dan, terlebih lagi jika peraturan-peraturan lembaga pendidikan tidak disusun secara *fair* dan efektif dengan melibatkan mereka. (Departemen Agama RI 2004)

Lembaga pendidikan efektif ditinjau dari manajemen kesiswaan adalah diperolehnya siswa yang siap belajar dan dibuat beberapa rencana strategis dan operasional tentang kesiswaan untuk pembelajarannya, serta untuk pengembangan aspek keagamaan, kesehatan, kesenian dan hubungan sosialnya.

Manajemen lembaga pendidikan yang efektif bagi bidang kesiswaan diarahkan untuk menumbuhkembangkan kecerdasan, minat dan bakat, meningkatkan keimanan dan ketakwaan, dan untuk menegakkan disiplin siswa. Indikator bahwa siswa telah dimanaj dengan baik adalah diperolehnya siswa yang memiliki *grade* yang cukup bahkan lebih dari cukup, siswa aktif mengikuti kegiatan di lembaga pendidikan, prestasi akademik maupun ekstrakurikuleranya baik, tidak bolos, tidak tinggal kelas, dan tidak *drop out*.

- Manajemen ketenagaan

Manajemen ketenagaan adalah upaya menata para personel lembaga pendidikan dalam keahlian dan hubungan sosialnya, mulai dari personel diterima bekerja sampai kepada pengembangan kariernya. Pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya memusatkan diri untuk pembinaan dan pengembangan keahlian personel, tetapi kepuasan kerja personel menjadi pertimbangan pokok dalam menetapkan kebijakan lembaga pendidikan tentang pembinaan personel. Manajemen keahlian guru diarahkan pada kemampuan profesional guru untuk menyelenggarakan pembelajaran, sedangkan manajemen sosialnya lebih diarahkan pada bagaimana guru memiliki kematangan sosial maupun emosional dalam berinteraksi dengan siswa dan personel.

- Manajemen kurikulum

Adanya pengorganisasian kurikulum yang dapat berupa analisis kurikulum yang dijabarkan ke dalam komponen-komponen Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) dan silabus. Dengan banyaknya inovasi dalam kurikulum, pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan melalui melalui reorientasi dan restrukturisasi kurikulum terutama dalam silabus dan implementasinya. (Soetopo and Soemanto 1993) Mempersiapkan peserta didik yang memiliki berbagai kompetensi pada hakikatnya merupakan upaya untuk menyiapkan peserta didik yang memiliki kemampuan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial yang bermutu tinggi, antara lain berupa ketrampilan motorik/manual, kemampuan intelektual, sosial dan emosional.

Pemimpin lembaga pendidikan ditantang untuk mewujudkan inovasi kurikulum melalui peningkatan relevansi kurikulum dengan program *life skills* sebagai salah satu fokus analisis dalam pengembangan kurikulum. Dalam

implementasinya pengembangan *life skills* meliputi ketrampilan hidup yang relevan yang dipelajari lembaga pendidikan setelah menyelesaikan satuan program belajar tertentu, bahan belajar yang harus dipelajari agar ketrampilan hidup tersebut dikuasai siswa yang mempelajarinya, sarana dan prasarana pendukung kepemilikan ketrampilan yang diinginkan, dan indikator keberhasilan peserta didik yang mengikutinya.

- Manajemen sarana prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah manajemen sarana lembaga pendidikan dan sarana bagi pembelajaran. Manajemen sarana oleh kepala lembaga pendidikan meliputi ketersediaan dan pemanfaatan sumber belajar bagi guru, ketersediaan sumber belajar bagi siswa, pemanfaatan sumber belajar oleh siswa, serta penataan ruangan-ruangan yang dimiliki. Lembaga pendidikan yang sarana-prasarananya dimanaj dengan baik akan berbeda dengan lembaga pendidikan yang sarana-prasarananya kurang di-manaj dengan baik. Sarana yang dimanaj akan menampilkan kenyamanan, keindahan, kemutakhiran, dan kemudahan dalam penggunaannya.

- Manajemen keuangan

Penataan keuangan lembaga pendidikan harus didasarkan pada keadilan dan transparansi. Keuangan lembaga pendidikan meliputi penggalian sumber-sumber dana pendidikan, pemanfaatan dana, dan pertanggungjawabannya. Dalam mengelola dana yang diperoleh dari berbagai sumber maka pihak lembaga pendidikan harus benar-benar bisa mengelola keuangan secara rinci cermat, dan teliti. Dalam hal ini dikarenakan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

- Manajemen kemitraan lembaga pendidikan dengan masyarakat

Masyarakat merupakan mitra untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tidak dapat maju pesat tanpa bantuan masyarakat. Oleh karena itu, kemitraan dengan masyarakat harus terus terjalin. Manajemen kemitraan lembaga pendidikan dengan masyarakat mengakomodasi kepentingan-kepentingan lembaga pendidikan kepada masyarakat dan sebaliknya. Realisasinya dapat berupa terwujudnya program kemitraan dalam dewan lembaga pendidikan/komite lembaga pendidikan dan adanya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Kedua, layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran merupakan aspek utama organisasi lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang efektif senantiasa responsif dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan yang kompleks dan penuh ketidakpastian. Layanan pembelajaran merupakan urusan utama lembaga pendidikan yang menjadi patokan, terjadi atau tidaknya perubahan kemampuan siswa sebagai representasi dari upaya-upaya yang dilakukan guru dan manajemen lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, layanan pembelajaran lembaga pendidikan efektif ditujukan pada penciptaan lembaga pendidikan sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*). Organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah organisasi yang efektif karena misinya selaras dengan misi lembaga pendidikan efektif, yaitu terjadinya belajar secara kontinu dan selalu mengedepankan keterlibatan seluruh personel untuk belajar dalam berbagai tingkat.

Ketiga, kompetensi siswa. Kompetensi siswa adalah kemampuan siswa yang dihasilkan selama dia mengikuti pembelajaran, artinya seberapa jauh siswa menyerap materi yang disampaikan guru, seberapa persen tujuan yang telah ditetapkan guru dapat dikuasai siswa, dan seberapa baik siswa mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan, berinteraksi dengan dengan lingkungan sosialnya, dan kinerja yang ditunjukkannya dalam memecahkan masalah-masalah belajar dari kehidupan. (Departemen Pendidikan Nasional 2004)

Kompetensi pengetahuan dan ketrampilan adalah kompetensi yang mudah dinilai, diberikan, dilatihkan, diajarkan, dialami, dan dikembangkan karena merupakan kompetensi yang berada di permukaan yang cenderung dapat di lihat. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif bersifat lebih tersembunyi, lebih dalam, dan berperan sebagai sumber dari kepribadian yang tidak mudah untuk dinilai dan dikembangkan.

Kompetensi harus dimiliki oleh siswa yaitu selain dapat digunakan untuk menembus seleksi masuk perguruan tinggi favorit, yang terkesan sebagai kompetensi akademik, juga untuk melanjutkan kehidupannya di masyarakat, artinya selain kompetensi untuk dapat bergaul dan hidup bersama di tengah- tengah masyarakat, siswa juga harus memiliki kemampuan menghasilkan materi dari sejumlah keahliannya.

Usia individu tingkat SMU adalah usia yang cukup dewasa dan tidak sedikit dari mereka yang melanjutkan kehidupan ke kehidupan yang sebenarnya. Oleh karena itu, mereka harus dibekali dengan kemampuan *life skills* (kecakapan hidup). Kecakapan hidup lebih luas dari ketrampilan untuk bekerja, apalagi sekedar ketrampilan manual. Artinya, kecakapan hidup ini mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai persoalan kehidupannya yang bersifat praktik sosial maupun individual.

KESIMPULAN

Pemimpin lembaga pendidikan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan serta bertanggungjawab atas pengembangan kapasitas institusi dan SDM melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa karakteristik yang tercakup dalam peningkatan mutu, di antaranya yaitu: fokus pada pelanggan, obsesi tinggi terhadap kualitas (budaya kualitas), inovasi terus menerus, penggunaan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, komitmen jangka panjang kerja sama tim (*team work*).

Komponen penting dalam meningkatkan kapasitas institusi dan SDM dalam peningkatan mutu adalah : pelanggan, nilai-nilai, kepemimpinan, tim/ kelompok, proses, dan struktur. Kepala lembaga pendidikan adalah elemen kunci keberhasilan implementasi peningkatan mutu. Pasalnya, efektifitas peran kepala lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kapasitas institusi dan SDM di lembaga pendidikan. Kepala lembaga pendidikan sebagai pengelola pendidikan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan.

Pemimpin lembaga pendidikan juga bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas

pendidikan. Oleh karena itu, sebagai pengelola, kepala lembaga pendidikan mempunyai komitmen terhadap pengembangan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan. Sistem *monitoring* yang ketat dan fleksibel serta evaluasi yang cermat harus selalu dikedepankan oleh seluruh komponen lembaga pendidikan. Hal ini penting sebagai upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abrasyi (al), M. Athiyah. *At-Tarbiyyah al-Islamiyyah wa Falsafatuha*. Mesir: Isa al- Baabi al-Halabi, 1975.
- Anwar Moch. Idhochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2003.
- Crosby, Philip B. *Quality is Free*. New York : New American Library, 1979.
- Dahlan M. Y. Al-Barry, L. Lya Sofyan Yacub. *Kamus Induk Istilah Ilmiah*. Surabaya : Target Press Surabaya, 2003.
- Departemen Agama RI. Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam. *Desain Pengembangan Lembaga pendidikan*. Jakarta : Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 2004.
- Dirawat. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya : Usaha
- Fatah, Nanang. *Konsep Manajemen MBS dan Dewan Lembaga pendidikan*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006.
- Gage. Allee John. *Webster's New Standar Dictionary*. New York: Mc Loughlin Brothers Inc, 1969.
- Gaspersz, Vincent. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Juran, J. M. *Leadership for Quality*. USA : Juran Institute, Inc, 1989.
- Komariah, Aan., & Cipi Triatna. *Visionary Leadership*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Lazaruth, Soewaji. *Kepala Lembaga pendidikan Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius, 1993.
- Mudafir, Ilyas. *Manajemen Mutu Terpadu*. Buletin Pengawasan No. 13 dan 14 Tahun 1998.
- Mulyadi. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: UGM, 1998.
- Mulyasa, E. *Pedoman Manajemen Berbasis Lembaga pendidikan*. Jakarta : Departemen Agama RI, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005.
- Munizu, Musran. "Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar)" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Kritis Petra Surabaya*, Vol.12, No. 2, September 2010.
- Muttaqin, Galih Fajar., & Dharmayanti, Rita. "Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kinerja Sebagai

-
- Variabel Intervening*” Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara, Vol. XIX, No. 01, Januari 2015.
- Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001.
- Nurhayati, Djamas. *Lembaga pendidikan Mandiri*. Jakarta :Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2005.
- Partanto, Pius A., M. Dahlan Al-Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Apollo, 1994.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta : IRCiSoD, 2007.
- Siagian, Sondang P. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1982.
- Soetopo, Hendyat., & Wasty Soemanto. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sebagai Subtansi Problem Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 1993.
- Sudarwan, Danim. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2002.
- Syafruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta : Ciputat Press, 2005.
- The New Oxford Illustrated Dictionary. London: Oxford University Press, 1982.
- Timpe. A. Dale. *The Art and Science of Business Management Leadership*. New York : Kend Publishing, Inv, 1987.
- Tjiptono, Fandy., & Anastasia Dian. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi, 2001.
- Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Lembaga pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1999.
- Muhammad Ridho Fatkhul Humam, *Transformative Leadership of School Principals in Improving the Quality of Education from an Islamic Perspective*, Jurnal Manajemen and Pendidikan Islam, 6, no. 2 (2024): 343-68, <https://doi.org/10.54396/alfahim.v6i2.1457>.