

**KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DALAM MENGEMBANGKAN MUTU
PENDIDIKAN DI PESANTREN (STUDY KASUS DI PESANTREN
AMANAH TAHFIZSUNGGAH DELI SERDANG)**

TESIS

Oleh :

MINAR ADELINA TANJUNG

NPM :2020060049



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARAMEDAN**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : Minar Adelina Tanjung
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060049
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam
Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Pesantren
(Studi Kasus Di Pesantren Amanah Tahfiz)

Disetujui untuk disampaikan Kepada

TESIS

Medan, September 2022

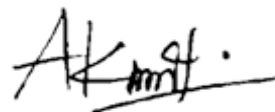
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini, M.Pd

Pembimbing II



Prof. Dr. Akrim, M.Pd

**KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DALAM MENGEMBANGKAN MUTU
PENDIDIKAN DI PESANTREN (STUDY KASUS DI PESANTREN
AMANAH TAHFIZ SUNGGAL DELI SERDANG)**

Minar Adelina Tanjung

2020060049

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di pesantren study kasus di pesantren amanah tahfiz sunggal deli serdang. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, tehknik penelitian dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil dari penelitian adalah Kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfisd, diawali dengan cara melakukan perencanaan yang membagi personilnya didalam bagian-bagian tertentu dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan membagi tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk meningkatkan mutu pendidikan dan menggerakkan mereka untuk mencapai perencanaan tersebut. Upaya Kepala sekolah dalam melaksanakan peran utamanya sebagai leader, manajer, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi dengan baik, di samping peran lainnya. Sebagai seorang yang memiliki nilai berupaya meningkatkan mutu pendidikan, bekerja keras dan cerdas, kreatif, inovatif, komitmen, dan berusaha memberikan teladan bagi warga sekolahnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan diantaranya : pembinaan dan kerjasama kepada seluruh warga sekolah, meningkatkan partisipasi warga sekolah, masyarakat, stakeholder, menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait, mengadakan bimbingan dan pelatihan, mengundang narasumber, pendalaman materi, penggalan dana, bakti sosial, promosi, dan lainnya. Kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfzd sesuai dengan karakteristik kepemimpinan berbasis nilai dilihat dari akuntabilitas, profesional, transparan, dan komunikatif yang merupakan konsep kepemimpinan yang mengkomparasi berbagai aspek yang berkenaan dengan nilai dalam hubungan antar anggota organisasi, kerja sama dengan berbasis nilai dasar organisasi komitmen yang tinggi dan melayani masyarakat sekolah dengan berdasarkan pada nilai-nilai organisasi.

Key word : Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan

**KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DALAM MENGEMBANGKAN MUTU
PENDIDIKAN DI PESANTREN (STUDY KASUS DI PESANTREN
AMANAH TAHFIZ SUNGGAL DELI SERDANG)**

Minar Adelina Tanjung

2020060049

ABSTRACT

The purpose of the study was to identify and analyze values-based leadership in developing the quality of education in the case study pesantren at Amanah Tahfiz Sunggal Islamic Boarding School, Deli Serdang. By using qualitative research methods, research techniques using observation, interviews and documentation. Data analysis using data reduction, data presentation and conclusions. The results of the research are values-based leadership in the Amanah Tahfiz Islamic Boarding School, starting with planning that divides its personnel into certain sections in improving the quality of education, and dividing the main tasks and functions in the form of improving the quality of education and moving them to achieve the plan. The principal's efforts in carrying out his main role as a leader, manager, entrepreneurship development, and supervision well, in addition to other roles. As someone who has values, he strives to improve the quality of education, works hard and smart, is creative, innovative, committed, and tries to set an example for his school community.

The leadership of the principal in an effort to improve the quality of education has carried out including: coaching and cooperating with all school members, increasing the participation of school residents, communities, stakeholders, establishing cooperation with related parties, conducting guidance and training, inviting resource persons, deepening material, exploring funds, social services, promotions, and others. Value-based leadership in Amanah Tahfzd Islamic Boarding School is in accordance with the characteristics of value-based leadership seen from accountability, professional, transparent, and communicative which is a leadership concept that compares various aspects related to values in the relationship between members of the organization, cooperation based on the basic values of the organization's commitment. and serve the school community based on the values of the organization.

Key word: Value-Based Leadership in Developing Quality Ed

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayangNya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi syarat tugas akhir dalam menyelesaikan kuliah Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tesis ini berjudul **“KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DALAM MENGEMBANGKAN MUTU PENDIDIKAN DI PESANTREN (STUDI KASUS DI PESANTREN AMANAH TAHFIZ)”**

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan dorongan semangat yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat rahmat dan ridha-Nya. Amin.

Penulis sangat berterima kasih kepada suami tercinta Abdullah Ihsan S.Pd, yang telah memberikan dorongan ,doa dan selalu memberikan semangat yang luar biasa sehingga tugas akhir kuliah ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan juga pada almarhum ayahanda tercinta Drs Parrartusan Tanjung yang telah mewariskan pendidikan dan ilmu yang sangat bermanfaat buat saya dan anak-anaknya, serta ibunda tersayang Sariani Limbong yang selalu mendukung dan menyemangati saya untuk menyelesaikan pendidikan saya. Dan juga terima kasih saya kepada kedua mertua saya semoga kita semua diberikan kesehatan umur yang berkah dan kemurahan rezeki. Dan penulis juga mohon maaf tertuju kepada

ke empat anak-anakku yang selama penyusunan proposal ini waktu dan kasih sayang untuk kalian semua berkurang

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof.Dr.Triono Edy,M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Bapak Assoc.Prof.Dr.Indra Prasetia,S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU
4. Ibu Dr.Amini,M.Pd selaku Pembimbing I Proposal yang selalu memberikan motivasi dan masukan kepada penulis agar proposal ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak Prof. Dr.Akrim,M.Pd selaku Pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis
6. Bapak Yasir Daulay Selaku kepala sekolah Pesantren Amanah Tahfiz Sunggal
7. Kepada bapak/ibu guru Pesantren Amanah Tahfiz yang telah banyak membantu selama pra penelitian
8. Kepada seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama perkuliahan ini
9. Kepada seluruh Rekan-Rekan penulis selama menimba ilmu pada program ini

Akhirnya penulis memohon ampun kepada Allah SWT, semoga kita selalu dalam lindungan-Nya dan selalu diberi rahmat serta hidayah-Nya, Amin ya Robbal'alamin

Sunggal, September 2022

Penulis,

Minar Adelina Tanjung

NPM 2020060049

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kerangka Teoritis.....	13
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.2 Pengertian Nilai.....	17
2.1.3 Kepemimpinan Berbasis Nilai.....	19

2.1.4	Karakteristik Kepemimpinan Berbasis Nilai.....	23
2.1.5	Mutu Pendidikan.....	30
2.1.6	Pengembangan Mutu Pendidikan.....	37
2.1.7	Pengembangan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren.....	38
2.2	Penelitian Terdahulu.....	41
2.3	Kerangka Konseptual.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	Pendekatan dan jenis Penelitian.....	46
3.2	Subjek Dan Objek Penelitian.....	47
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5	Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1	Deskripsi penelitian.....	55
4.1.1	Sejarah Sekolah.....	55
4.1.2	Visi, Misi, dan Tujuan.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi.....	57
4.1.4	Keadaan Sekolah.....	57
4.1.5	Keadaan Guru.....	59
4.1.6	Keadaan Siswa.....	59
4.2	Temuan Hasil Penelitian.....	60

4.2.1	Kepemimpinan Berbasis Nilai Di Pesantren Amanah Tahfiz.....	60
4.2.2	Upaya Pemimpin di Pesantren Amanah Tahfiz Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantrennya.....	69
4.2.3	Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz.....	77
4.3	Pembahasan Penelitian.....	83
4.3.1	Kepemimpinan Berbasis Nilai Di Pesantren Amanah Tahfiz.....	83
4.3.2	Upaya Pemimpin Di Pesantren Amanah Tahfiz Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pesantrennya	84
4.3.3	Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		89
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....		92

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Daftar Pesantren Binaan DEPAG Deli Serdang.....	7
Tabel 1.2	Pondok Pesantren dibawah Binaan Dinas Pendidikan.....	8
Tabel 3.1	Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	49
Tabel 4.1	Data Guru di SMA Swasta Amanah Tahfiz.....	59
Tabel 4.2	Data Jumlah Peserta Didik.....	59

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen pendidikan adalah proses yang perlu diterapkan dalam dunia pendidikan agar tujuan dari pendidikan bisa tercapai. Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, dan pengontrolan sumber daya agar dihasilkan sesuatu yang efektif. Jika dikaitkan dalam dunia pendidikan, maka tujuan akhirnya adalah pada pendidikan tersebut. Manajemen akan membentuk pendidikan tersebut menjadi lebih terarah sehingga hasilnya akan lebih baik. Dalam suatu rangkaian manajemen tidak terlepas dari sosok seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai norma bersama anggotanya. Nilai penting ada dalam organisasi sebagai acuan Bergeraknya seluruh anggota kearah pencapaian tujuan. Pemimpin dalam setiap organisasi adalah jembatan bagi anggota organisasinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, pemimpin adalah fasilitator dalam mendekatkan setiap cita-cita dan keinginan dari anggota organisasi dengan kemampuan organisasi untuk menampung dan merealisasikan keinginan tersebut.

Value atau nilai diartikan sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tingkah laku berdasarkan kepentingannya sesuai dengan derajat kebutuhan. Didalam kehidupan manusia, nilai berperan sebagai standar yang mengarahkan tingkah laku. Nilai membimbing individu untuk

memasuki suatu situasi dan bagaimana individu bertindak laku dalam situasi tersebut.

Pemahaman tentang nilai sangat ditentukan oleh bagaimana pemahaman tentang nilai itu terbentuk. Ada nilai yang diinginkan dan sangat diinginkan, dan dalam konteks interaksi dalam kelompok ada nilai yang tidak diinginkan karena tidak berkesesuaian, Jadi nilai adalah prinsip dasar yang menjadi pegangan setiap orang dalam kehidupannya. Proses pembentukan nilai terjadi ketika interaksi antar manusia terjadi. Dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman orang berperilaku. Ketika organisasi tanpa bentuk nilai yang menjadi pedoman bagi anggotanya, organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan akan kehilangan makna atas apa sebenarnya yang di peroleh.

Sekolah adalah organisasi yang tidak bebas dengan nilai, sekolah melakukan proses pendidikan guna menghasilkan manusia terdidik, dimana *nilai* melekat dalam prosesnya. Hasil yang diharapkan dari sebuah proses pendidikan seperti tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, bahwa : “ Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Dengan tujuan (Pasal 3): “...untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”(Departemen Pendidikan 2003)

Melalui nilai yang menjadi pegangan bersama maka segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan setiap individu dalam organisasi akan terakomodasikan melalui pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempertanggung jawabkan setiap tindakan dan perilaku atas pengambilan keputusan yang dilakukannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menempatkan orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya yang membuat orang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mendasarkan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai dasar yang dianutnya dan mengkaitkan nilai-nilai tersebut dengan nilai-nilai organisasi.

Dalam pencapaian tujuan pendidikan, ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu: *Pertama*, nilai yang menjadi acuan yang di dasarkan pada nilai agama dan nilai kehidupan. *Kedua*, nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama. *Ketiga*, nilai-nilai yang dipahami pada diri siswa adalah nilai yang menjadi pedoman dalam kehidupannya di masyarakat. *Keempat*, nilai yang ditransformasikan melekat menjadi kekuatan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan, *Kelima*, proses transformasi nilai yang baik diperoleh dari kepemilikan dan pemahaman nilai. *Keenam*, nilai yang berkembang dalam organisasi efektivitas penerapannya dimulai dari pimpinan sekolah. Dari nilai yang baik,

diharapkan dapat menciptakan pendidikan bermutu yang di harapkan bangsa ini, pendidikan diharapkan dapat melahirkan manusia Indonesia seutuhnya, demikian diamanatkan oleh aturan normative kita. Pendidikan yang bermutu harus disediakan melalui jalur, jenis, dan jenjang yang ada dalam sistem pendidikan kita, tidak terkecuali pada jalur pendidikan pondok pesantren. Pendidikan yang bermutu dapat terselenggara dengan komitmen bersama antara pemerintah, masyarakat, dan keluarga. Dan harus dapat diakses oleh seluruh warga Indonesia.

Banyak kritik terhadap peran yang dijalankan tersebut, bahwa pendidikan gagal dalam membentuk generasi penerus, utamanya karna diindikasikan oleh perilaku, profil, serta produk pendidikan yang jauh dari sasaran pendidikan nasional selama ini. Pendidikan telah melahirkan generasi dengan sejumlah kompetensi yang diperlukan, justru yang menyebabkan produk pendidikan berupa 'lulusan' gagal dalam melakukan peran positif dalam kehidupan nasional adalah factor eksternal pendidikan seperti budaya, sistem informasi dan media, akses ekonomi, serta nilai budaya yang dianut oleh masyarakat. Jadi, tidak rasional kalau pendidikan yang diklaim sebagai pemicunya. Akan tetapi perlu disikapi dengan arif bahwa kegagalan tersebut bukan semata-mata karna pendidikannya, akan tetapi perlu ditelusuri hal-hal teknis yang menyangkut proses pendidikan baik dari aspek kebijakan maupun operasional di lapangan. Apalagi dimasa Pandemi tentu saja krisis pendidikan masih berlangsung, hal senada juga di ungkapkan Wakil Sekjen FSGI Mansur yang di kutip dari

siaran persnya, Minggu (2/5/2021) mengatakan bahwa sampai hari ini ketika belajar dari rumah di masa pandemik masih berlangsung, krisis di pendidikan masih berlangsung. Bahkan kebijakan pendidikan yang dibuat masih belum mampu mengatasi krisis di pendidikan.(Bona 2021)

Pendidikan sebagai proses timbal balik antara pendidik dan anak didik melibatkan faktor-faktor pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang didasari oleh nilai-nilai tertentu. Nilai-nilai mendalam itulah yang kemudian disebut sebagai dasar-dasar pendidikan. Istilah dasar-dasar pendidikan dimaksudkan sebagai landasan tempat berpijak atau fondasi berdirinya suatu sistem pendidikan. Dasar pendidikan islam identik dengan dasar pendidikan islam itu sendiri. Keduanya berasal dari sumber yang sama, yaitu Al-Qur'an dan Hadist. (Basri 2014)

Model penyelenggaraan berbasis agama telah diatur dengan baik dalam sistem pendidikan kita, dimana pesantren merupakan bagian di dalamnya yang secara terperinci posisi pesantren dalam setiap jenjang pendidikan memperoleh proporsi yang baik dari sisi normatif. Akan tetapi masih ada hal-hal yang harus diperbaiki dalam operasionalnya, bahwa mutu pendidikan tidaklah hanya sebatas dan berkisar pada mutu hasil belajar siswa, akan tetapi mutu hasil belajar tersebut merupakan gambaran mutu pendidikan yang dilatarbelakangi banyak aspek yang mendorong tercapainya mutu pendidikan, baik yang berperan sebagai masukan-masukan mentah (*raw inputs*), masukan-masukan peralatan (*instrumental inputs*), masukan-masukan lingkungan (*environmental inputs*) ataupun

mutu proses penerapannya. Untuk memahami masalah mutu pendidikan, maka perlu dicermati masalah indikator variabel-variabel mutu pendidikan. Depdiknas (2000;5) menyebut bahwa terdapat tujuh variabel mutu pendidikan, yakni (1) nilai evaluasi belajar siswa, (2) angka mengulang (tinggal kelas), putus sekolah dan lulusan, (3) sarana dan prasarana pendidikan, (4) kualifikasi guru, (5) pendayagunaan sarana dan prasarana sekolah, (6) biaya pendidikan, dan (7) partisipasi pihak orang tua dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Tentu saja dengan memperhatikan variabel-variabel mutu pendidikan tersebut, dapat diketahui bahwa hasil evaluasi belajar siswa hanya merupakan implikasi dari variabel-variabel mutu pendidikan lainnya yang saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya.

Variabel-variabel mutu lainnya yang mempengaruhi mutu pendidikan menengah yang diselenggarakan pada satuan Madrasah adalah biaya pendidikan, jumlah siswa per kelas, kualifikasi guru dan rasio guru dengan siswa (Al-Hamdani;2003)

Pengembangan pendidikan di tingkat madrasah khususnya di pesantren memerlukan penangan yang lebih optimal dalam rangka untuk mencapai pendidikan pesantren yang lebih baik. Hal ini mengingat bahwa pendidikan yang diselenggarakan oleh pesantren berkembang dengan sangat pesat, terutama di daerah-daerah pedesaan yang kehidupan agamanya masih sangat kental, kehadiran pesantren sebagai institusi pendidikan mampu memberikan sumbangan penting dan krusial dalam

proses transmisi ilmu-ilmu islam, reproduksi ulama, pemeliharaan ilmu, dan tradisi islam, bahkan pembentukan dan ekspansi masyarakat muslim. Pesantren menjadi bagian infrastruktur masyarakat yang secara makro telah berperan menyadarkan masyarakat untuk memiliki idealisme, kemampuan intelektual, dan perilaku yang baik guna menata dan membangun karakter bangsa. Pesantren secara berkesinambungan berusaha membentuk perilaku masyarakatnya.

Mempertimbangkan proses perubahan yang terjadi di pesantren, tampak bahwa hingga saat dewasa ini lembaga tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan, baik yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisionalnya maupun yang sudah mengalami perubahan, memiliki pengaruh besar dalam masyarakat Indonesia dari waktu ke waktu, pesantren semakin tumbuh dan berkembang kuantitasnya maupun kualitasnya, untuk jumlah pesantren binaan Departemen Agama ada 17 pesantren di Kabupaten Deli Serdang yaitu:

Tabel 1.1 : Daftar Pesantren Binaan DEPAG di Deli Serdang

No	Nama Pondok Pesantren	Alamat	Kecamatan
1	Darul Arafah	Jl. Berdikari	Kutalimbaru
2	Yayasan Pesantren Islam	Jl. Pendidikan No 1 Tjg. Anom	Pancur Batu
3	Saifullah, Namo Rambe	Jl. Besar Delitua Pasar VI	Namo Rambe

4	Al Qomariyah	Jl. Protokol	Galang
5	Salman Al Farisi	Jl. Salman AlFarisi	Galang
6	Hidayatullah	Jl. Hidayatullah	Tanjung Morawa
7	Al-Mukhlisin	Jl. Medan Tanjung Morawa	Tanjung Morawa
8	PonPes Al Husna	Jl. Pelajar Marindal I	Patumbak
9	Darut Talibiin	Jl. Waringin No 34B	Hamparan Perak
10	Jamiyatul Kahirat	Dusun IV Tanjung Selamat	Percut Sei Tuan
11	Nurul Hakim	Jl. Bandar Setia No 51	Percut Sei Tuan
12	Sabilul Muhtadin	Jl. Balai Umum	Percut Sei Tuan
13	Babussalam Nurul Hikmah	Desa Baru Batang Kuis	Batang Kuis
14	Ar-Raudhatul Hasanah	Jl. Jamin Ginting	Deli Serdang
15	Sabilul Mukminin	Gg. Jati Desa Tandam Hilir	Hamparan Perak
16	Daarul Istiqlal Medan	Jl. Kebon Kopi	Patumbak
17	Darul Aman	Jl. Bambu Desa Lama	Hamparan Perak

(sumberDaftar pesantren di Deli Serdang - Wikipedia bahasa Indonesia)

Dan ada 5 Pesantren yang binaan Dinas Pendidikan dan kelima pesantren ini sama-sama di bina oleh Kacabdis Sunggal.

Tabel1.2 : Pondok Pesantren Dibawah Binaan Dinas Pendidikan

No	Nama Pesantren	Alamat	Kecamatan
1	PonPes Mahad Muhammad Saman	Jl. Glugur Rimbun, Diski	Sunggal
2	PonPes Amanah Tahfiz	Jl. Pelita	Sunggal
3	PonPes Jabal Noor	Jl. Ngelangko	Sunggal

4	Galih Agung	Jl.Berdikari	Kutalimbaru
5	Darul Ilmi Murni	Jl Karya Ujung	Deli Serdang

(Daftar sekolah Binaan Cabdis Sunggal)

Dari lima pesantren tersebut tiga berlokasi di kecamatan Sunggal. Yaitu Pondok Pesantren Mahad Muhammad Saman, Pondok Pesantren Jabal Noor, dan Pondok Pesantren Amanah Tahfiz, untuk itu penulis hanya berfokus melakukan pengamatan dan kunjungan ke tiga pondok pesantren yang ada di daerah Sunggal tersebut. Dengan alasan dekat dengan tempat tinggal dan tempat Tugas Penulis, sehingga nantinya akan memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.

Dan Setelah melakukan kunjungan dan wawancara dengan kepala sekolah pondok pesantren, Penulis mendapatkan Informasi bahwa Pondok Pesantren Mahad Muhammad Saman dan pondok pesantren Jabal Noor sudah mengadopsi paham modern yaitu penguasaan bahasa Asing lebih menonjol, sedangkan Pondok Pesantren Amanah Tahfiz masih tetap mempertahankan paham Tradisionalnya, yaitu fokus pembinaan hanya untuk Tahfiz Qur'an dan penguasaan bahasa Asing sifatnya hanya tambahan, selain itu penulis juga melihat kedekatan yang cukup erat antara pemimpin pondok pesantren dengan guru-guru pengajar dan juga siswa.

Dimana kedekatan atau kekompakan ini juga sangat berpengaruh terhadap pengembangan mutu pendidikan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini dan berdasarkan hasil grantour penulis akan memilih melakukan penelitian di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz.

Dengan mengangkat tema kepemimpinan berbasis nilai dan mutu pendidikan. Adapun judul Tesis penulis yaitu: “**Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Pesantren (Study Kasus Di Pesantren Amanah Tahfiz Sunggal Deli Serdang)**”

1.2 Fokus Penelitian

Karena di Pesantren Amanah Tahfiz ada tingkat SMP dan SMA, maka untuk mempermudah, fokus penelitian hanya dilakukan di tingkat SMA. Dan sasaran fokusnya adalah Kepemimpinan berbasis nilai dan pengembangan mutu pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan berbasis nilai di Pesantren Amanah Tahfiz?
2. Bagaimanakah upaya pemimpin di Pesantren amanah tahfiz dalam mengembangkan mutu pendidikan di pesantrennya?
3. Bagaimana kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kepemimpinan berbasis nilai di Pesantren Amanah Tahfiz
2. Mengetahui upaya pemimpin di Pesantren Amanah Tahfiz dalam mengembangkan mutu pendidikan di pesantrennya

3. Mengetahui kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah informasi baru dari sudut pandang yang berbeda berkaitan dengan kepemimpinan di Pondok Pesantren sehingga dapat meningkatkan kinerja para pendidik di Pesantren dan lembaga lainnya.
- b. Sedangkan untuk penulis sendiri, penelitian bermanfaat untuk mengembangkan suatu ide dan gagasan lain yang dapat digunakan dalam dunia pendidikan
- c. Manfaat lainnya juga diharapkan dapat menjadi dasar teoritik rujukan yang baru dalam membahas kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren
- d. Dapat didistribusikan sebagai referensi dan penambahan perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) terutama dalam bidang manajemen pendidikan, selain itu hasil penelitian akan sangat berguna untuk peneliti yang akan datang khususnya bagi peneliti yang melakukan studi tentang manajemen kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Kepala Pondok Pesantren

Dapat dimanfaatkan sebagai referensi terbaru atau rujukan tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan yang baik demi meningkatkan kinerja para pengasuh dan pendidik di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz

b. Untuk Guru

Dapat digunakan oleh guru sebagai informasi dan ide baru dalam meningkatkan semangat dan kualitas mengajar sehingga meningkatkan kinerja dalam menjalankan tanggung jawab profesinya agar menjadi guru yang professional di bidangnya

c. Untuk Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapat dijadikan informasi dan bahan perbandingan untuk menentukan dan mempertimbangkan tindakan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan terhadap Pondok Pesantren

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoris

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Berbicara kepemimpinan kita akan menemukan banyak sekali defenisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefenisikan konsep kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Dr. Emilda Sulasmi 2020:109) menyatakan bahwa untuk dapat melihat konsepsi kepemimpinan ada beberapa terminologi yang dapat anda gunakan dilihat dari luasnya substansi kita memandang, maka kepemimpinan itu dapat dilihat dalam arti yang luas dan arti yang sempit. Dalam arti luas kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai berikut:

1. Seseorang yang memenuhi anggota-anggota kelompok.
2. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam banyak kegiatan.
3. Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok untuk ikut dengan permintaannya dengan rela atau tidak rela.
4. Kemampuan seni/art/teknik untuk membuat sekelompok orang dengan segala aktivitasnya mengikuti dan menaati segala keinginannya dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Dari pengertian luas ini kita dapat melihat bahwa pengaruh adalah komponen utama yang harus dimiliki seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin. Komponen selanjutnya adalah kepatuhan orang-orang yang dikenai pengaruh tersebut baik kepatuhan itu karena mengakui atas kepemimpinannya atau tidak rela terhadap apa yang mengenainya.

Menurut (Charis et al. 2020) adalah mempengaruhi atau membebaskan pemimpin melalui pengikut mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan dalam pendapat Islam adalah suatu keharusan dalam kehidupan sosial. Selain itu katanya, kehadiran pemimpin dalam kepemimpinannya sangat penting.

(Faruq Afa Sembiring 2017) dalam jurnalnya mengatakan pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak

Menurut (Taryaman 2016) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut (Raja Maruli Tua Sitorus, ST 2020) “Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat dan perilaku yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, karena sifat dan perilaku seseorang tidak persis sama

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi antara lain, pertama: kepemimpinan berarti melibatkan orang lain atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Kedua: Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (his or her power) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. French dan Raven (dalam Abdul Rahmat, 2021: 1) kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari :

1. Reward Power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahannya yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya
2. Coercive power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberi hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya
3. Legitimate power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya
4. Referent power, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat

menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.

5. Expert Power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya.

Ketiga: Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (integrity), sikap bertanggung jawab yang tulus (compassion), pengetahuan (cognizance), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (commitment), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (confidence) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (communication) dalam membangun organisasi

Dewasa ini pengertian kepemimpinan dalam sejumlah kajian, memiliki muatan sosial-budaya yang lebih kuat. Hal ini didasari oleh kuatnya pencitraan sosiologis terhadap organisasi sehingga ia dilihat sebagai sistem sosial yang memiliki dimensi sosial-budaya. Kepemimpinan pun tidak lagi dipahami secara organik, tetapi ia merupakan dimensi organisasi, yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Nilai

Nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia dengan hakikatnya. Misalnya nilai etik, yakni nilai untuk manusia sebagai pribadi yang utuh, seperti kejujuran, yang berkaitan dengan akhlak, benar salah yang dianut sekelompok manusia.

Menurut (M.Prawiro 2020) nilai adalah sesuatu konsep umum atau gagasan yang merujuk pada hal-hal yang dianggap benar, baik, berharga, penting, indah, pantas, dan dikehendaki oleh masyarakat secara umum di dalam kehidupan. Nilai adalah sebuah keyakinan dasar dan fundamental yang memandu atau memotivasi sikap atau tindakan manusia. Nilai adalah sesuatu yang dijunjung tinggi, yang dapat mewarnai dan menjiwai tindakan seseorang. Dalam *Enciclopedia of philosophy* dijelaskan, aksiologi *Value and Valuation*. Ada tiga bentuk *value and Valuation*, yakni: Nilai, digunakan sebagai kata benda abstrak, seperti baik, menarik, bagus dan mencakup tambahan segala bentuk kewajiban, kebenaran, dan kesucian.

Nilai sebagai kata benda konkret. nilai disini merupakan sebuah nilai atau nilai-nilai yang sering dipakai untuk merujuk kepada sesuatu yang bernilai, seperti nilainya, nilai dia, dan sistem nilai. Kemudian dipakai

untuk apa-apa yang memiliki nilai atau bernilai sebagaimana berlawanan dengan apa-apa yang tidak dianggap baik atau bernilai.

Nilai juga digunakan sebagai kata kerja dalam ekspresi menilai, memberi nilai dan dinilai. Menilai umumnya sinonim dengan evaluasi ketika hal tersebut secara aktif digunakan untuk menilai perbuatan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa nilai merupakan sebuah ide atau konsep tentang sesuatu yang penting dalam kehidupan seseorang dan menjadi perhatiannya, sebagai standar perilaku, tentunya nilai menurut seseorang untuk melakukannya

Menurut Najib (2015:47) Nilai dapat diartikan sebagai sifat atau hal-hal penting dan berguna bagi kehidupan manusia. Nilai adalah sesuatu yang berkaitan dengan kognitif dan afektif. Nilai juga dapat dikatakan sebagai suatu norma atau sebuah standar yang sudah ditentukan dan diyakini secara psikologis telah menyatu dalam diri individu. Di dalam nilai-nilai terdapat pembakuan mengenai sesuatu yang dinilai baik dan buruk serta pengaturan perilaku (Abdul Majid, 2015:23)

Selain itu nilai dapat diartikan sebagai norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu, hal inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu menjalankan tugas-tugasnya seperti nilai kejujuran, nilai kesederhanaan dan lain sebagainya (Sanjaya, dalam Noor Yanti 2016:2). Sedangkan karakter dapat dikatakan sebagai cerminan dari kepribadian seseorang, cara berpikir, sikap dan perilaku (Barnawi 2012:20) selain itu nilai karakter dapat dikatakan sebagai suatu ide atau

konsep yang dijadikan sebagai pedoman atau patokan dalam berperilaku bagi seseorang (solichin, 2015:47)

Bisa juga diartikan bahwa nilai dalam organisasi adalah ukuran yang mengandung kebenaran/kebaikan terhadap keyakinan dan perilaku organisasi yang paling dianut dan digunakan sebagai budaya kerja dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan misi dan visi organisasi

2.1.3 Kepemimpinan Berbasis Nilai

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk dapat mempengaruhi orang lain, pemimpin dapat melakukannya dengan memberikan motivasi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan pemimpin tersebut. Dalam berinteraksi satu sama lain, pada diri seseorang akan tercermin tabiat atau tingkah laku, perilaku itu ada yang bersifat positif ada pula yang bersifat negative (Alpansyah 2020). Kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin tidak hanya berbicara, namun mampu memberikan teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

Konsep kepemimpinan berbasis nilai menurut (Mulyadi, El Widdah, MY 2020) adalah sebuah komparasi dari berbagai aspek berkenaan dengan nilai dalam hubungan antarorganisasi, kerjasama dengan basis nilai dan organisasi, komitmen yang tinggi, dan melayani

anggota dengan sepenuh hati. Pemimpin yang baik bergerak karena hati tidak semata-mata hanya mengandalkan rasional. Orang

Menurut (Pertiwi 2018). Kepemimpinan berbasis nilai bisa dilakukan melalui interaksi secara langsung dengan para santri. Kyai/Ustad menganggap siswa sebagai putra-putrinya sendiri.

Nilai-nilai memberikan keberanian pada pemimpin untuk mengantisipasi setiap masalah yang dihadapi dalam perjalanan lembaga. Terkadang, keinginan yang kuat untuk bergerak ke depan dapat menghancurkan rencana awal sehingga dapat memotong jalur, menyudutkan seseorang atau kelompok, bahkan dapat mengabaikan aturan-aturan yang berlaku. Nilai merupakan dasar untuk pemimpin supaya tidak tersesat ataupun menyesatkan. Selain itu, yang paling penting adalah menyediakan satu pola disiplin internal yang sangat diperlukan dalam lingkungan lembaga yang menjadi pegangan bagi semua anggota

Vadim Kotelnikov mengatakan kepemimpinan berbasis nilai sebagai berikut

Leadership is not limited just to singular measure of effectiveness- it is a multidimensional phenomenon. Value based leadership is different from other modes in that it includes all three factors: effectiveness-measuring the achievement of the objectives, morality-measuring how change affects concerned parties, and time-measuring the desirability of any goal over the long term. Value based leadership is not simply about style, how-to, following some recipe, or even mastering “the vision thing”. Instead, it is about ideas and values. It is about understanding the different and conflicting needs of followers, energizing followers to pursue a

goal than they had never thought possible. "In practical business terms, it is about creating conditions under which all followers can perform independently and effectively toward a single objective.

Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada ukuran efektivitasnya, melainkan multidimensi fenomena. Kepemimpinan berbasis nilai berbeda dari model lain karena mencakup tiga faktor, yaitu mengukur keefektifan pencapaian tujuan, mengukur moralitas bagaimana perubahan mempengaruhi pihak yang berkepentingan, dan mengukur waktu yang diinginkan dari setiap tujuan dalam jangka panjang. Kepemimpinan berbasis nilai bukan hanya tentang gaya, bagaimana caranya, atau bahkan menguasai visi sesuatu. Sebaliknya, ini adalah tentang ide dan nilai. Ini tentang memahami perbedaan dan konflik kebutuhan bawahan, mendukung bawahan untuk mengejar tujuan daripada yang tidak pernah mereka rasa mungkin. Dalam istilah bisnis praktis, ini adalah tentang menciptakan kondisi dimana semua bawahan dapat melakukan hal mandiri dan efektif menuju satu tujuan

Sedangkan Peter S.Cohan mengatakan konsep nilai kepemimpinan sebagai berikut,

The concept of value leadership arose from a comparison of companies that emerged as value leaders when evaluated based on seven components of the value quotient:

- 1. Value human relationship : treat people with respect so they achieve their full potential consistent with the company's interests*

2. *Foster teamwork: get people with different functional skills and responsibilities to work together to advance the interests of the corporations*
3. *Experiment frugally: harness accidental discoveries to create value for customers and partners*
4. *Fulfill your commitments: say what you intend to do, and do what you say*
5. *Fight complacency : weed out arrogance*
6. *Win through multiple means: use strategy to sustain market leadership*
7. *Give to your community : transfer corporate resources to society*

Konsep kepemimpinan nilai muncul dari perbandingan perusahaan yang muncul sebagai pemimpin nilai ketika dievaluasi berdasarkan pada tujuh komponen hasil bagi nilai:

1. Nilai hubungan manusia. Perlakuan orang dengan hormat sehingga mereka mencapai potensi penuh mereka yang konsisten
2. Membantu kerjasama tim. Memiliki orang dengan keterampilan dan tanggung jawab fungsional berbeda untuk bekerja bersama memajukan kepentingan lembaga
3. Bereksperimen dengan hemat. Memanfaatkan penemuan yang tidak disengaja untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan mitra
4. Mematuhi komitmen anda. Katakan apa yang ingin anda lakukan, dan lakukan apa yang anda katakan
5. Melawan rasa puas diri. Menyingkirkan arogansi

6. Menang melalui berbagai cara. Gunakan strategi untuk mempertahankan kepemimpinan pasar
7. Berikan kepada komunitas anda. Transfer sumber daya perusahaan kepada mereka.

Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian juga dalam pendidikan, tidak sedikit kepala sekolah/pondok pesantren yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga yang dipimpinnya. Kondisi ini yang telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya pondok pesantren, bahkan menimbulkan banyak konflik dan stress pada pendidik dan tenaga kependidikan yang dipimpinnya.

Kepala Pondok Pesantren sebagai pengelola dengan fungsi eksekutif dan kepemimpinan perlu meluruskan kemampuan internalnya dalam merespon berbagai kebutuhan yang mendesak dari lingkungannya. Kepala pondok pesantren harus memahami perspektif-perspektif dalam meluruskan nilai, visi dan misi, serta program-program pendidikan, memahami tujuan dan maksud yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan.

2.1.4 Karakteristik Kepemimpinan Berbasis Nilai

Para pakar telah lama menelusuri al-Qur'an dan Hadits dan menyimpulkan minimal ada empat kriteria yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk menjadi pemimpin. Semuanya terkumpul

di dalam empat sifat yang dimiliki oleh para nabi/ rasul sebagai pemimpin umatnya, yaitu:

1. Shidiq. Seseorang pemimpin haruslah memperlihatkan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap, dan bertindak di dalam melaksanakan tugasnya. Bisa juga diartikan dengan benar, artinya bahwa seseorang pemimpin seharusnya benar dalam berbagai aspek, seperti akidah, perilaku, dan niatnya sehingga ia layak dan mampu menjadi teladan yang baik. Orang yang terbiasa jujur dan benar akan bertindak adil dalam membuat keputusan, berkepribadian mantap, berorientasi dalam perencanaan, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia. Ia juga gigih dalam membela keyakinan dan prinsipnya, bervisi dan berpikir jauh ke depan. Ia akan bekerja secara cerdas dan bekerja keras sehingga mampu bekerja secara profesional
2. Amanah. Seorang pemimpin haruslah bisa dipercaya, memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya, baik dari orang-orang yang dipimpinnya, terlebih lagi dari Allah SWT. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya seharusnya menjalankannya dengan konsekuen, konsisten, sepenuh hati, bersungguh-sungguh, penuh loyalitas, dan dedikasi. Ia bertanggung jawab, bersedia meningkatkan kompetensi dan keahlian, memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi secara optimal. Ia juga selalu mengamankan

tugas dan pekerjaan yang disandangnya bahkan mengembangkan produktivitasnya dan kinerjanya

3. Fathonah. Seseorang pemimpin haruslah memiliki kecerdasan, cakap, dan handal yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang komprehensif. Tidak hanya cerdas intelektual, namun juga cerdas emosional, cerdas spiritual, dan juga cerdas sosial. Ia memiliki keagungan jiwa, kekokohan keyakinan, dan ketegaran bathin. Pemimpin yang cerdas akan bersikap bijak dan menjunjung kebajikan. Dengan kecerdikan yang dimilikinya, seorang pemimpin mampu mengubah situasi yang rumit menjadi mudah dan sesuatu keadaan yang kritis menjadi normal kembali. Bersikap dan berupaya secara proaktif dan antisipatif. Integritasnya tinggi, memiliki kesadaran dan kemauan tinggi untuk belajar, haus akan ilmu sepanjang hayatnya. Perasaan empatinya terbangun dari hasil interaksinya dengan sesama manusia. Ia berjiwa seimbang karena kematangan emosinya.
4. Tabligh. Seorang pemimpin haruslah menyampaikan secara jujur dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang diambilnya (akuntabilitas dan transparansi). Tabligh, yaitu menyampaikan perintah atau sesuatu yang dipercayakan kepadanya. Tabligh juga bisa diartikan sebagai transparansi atau keterbukaan di dalam organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang memiliki sifat tabligh mampu membangun komunikasi yang baik dan berinteraksi secara positif. Ia mampu menjadi negosiator

ulung sehingga mampu membangun jaringan dan merealisasikan pesan atau misi tertentu yang akan dilakukannya dengan pendekatan tertentu untuk mencapai tujuan. Terdapat sebuah dialog antara Nabi Muhammad SAW dengan seorang sahabat. Sahabat: “Siapakah orang yang paling utama?” Nabi Muhammad SAW : “ Setiap orang yang hatinya bersih/sehat dan lidahnya benar.” Sahabat : “Kami dapat mengenali orang yang berkata benar, tetapi bagaimana kami mengenali orang yang bersih hatinya/sehat?” Nabi Muhammad SAW: “Dia adalah orang yang bertaqwa dan suci, tidak mempunyai dosa, tidak mendendam, dan berbuat salah ataupun mempunyai rasa iri dan dengki.

Kepemimpinan mendasarkan pada satu titik nilai yang ilahiyah di setiap tindakan, perilaku kerja, dan hubungan antar manusia yang dijalin menggunakan pedoman etika dalam perspektif agama dan moral. Kepemimpinan berbasis nilai yang kuat seperti digambarkan oleh Nana Rukmana dalam El Widdah (2012) adalah kepemimpinan yang dijalankan dengan berpedoman pada perspektif nilai dan agama memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Seorang pemimpin haruslah mampu

memberikan pertanggungjawaban sesuai dengan tugas dari jabatan yang diembannya. Pemimpin yang bertanggung jawab haruslah bertindak seperti berikut ini:

- a. Adil. Seorang pemimpin bertanggung jawab secara pribadi untuk mempertahankan apa yang murni, benar, dan betul. Seorang pemimpin mendudukan segala sesuatu secara proporsional
- b. Konsisten. Seorang pemimpin konsisten terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi
- c. Disiplin. Seorang pemimpin menunjukkan kehormatan diri kepada orang lain dengan melakukan sesuatu yang benar pada saat yang tepat
- d. Siap mundur dari jabatan. Seorang pemimpin bersedia mundur dari jabatannya jika terbukti bersalah

2 Transparan

- a. Mendahulukan kepentingan umum. Seorang pemimpin lebih mengutamakan hak bawahan dari pada kepentingannya sendiri
- b. Menunaikan hak bawahan. Seorang pemimpin selalu memberikan hak-hak bawahannya
- c. Reward dan punishment. Seorang pemimpin tidak enggan untuk memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Sebaliknya seorang pemimpin juga tidak segan untuk memberikan

hukuman bagi pihak yang melanggar aturan atau melakukan kesalahan

- d. Peduli. Seorang pemimpin merasa dan menunjukkan kepedulian kepada orang lain
- e. Menerima koreksi. Seorang pemimpin bersedia menerima koreksi dari orang lain

3. Komunikatif

- a. Musyawarah. Dalam sebuah lembaga, seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya bermusyawarah dengan orang-orang di sekitarnya
- b. Sabar. Seorang pemimpin menerima suatu situasi sulit tanpa memberikan batas akhir atau menghindarinya, tidak tergesa-gesa, dan bertindak ceroboh
- c. Lemah lembut. Seorang pemimpin menunjukkan ketenggangan dan perhatian pribadi terhadap orang lain
- d. Cinta dan Kasih sayang. Seorang pemimpin senantiasa teguh dan mantap serta senantiasa mengingat dan memikirkan orang-orang yang disekitarnya

- e. Membimbing dan memotivasi. Seorang pemimpin memberikan bimbingan dan dorongan kepada bawahannya agar lebih berprestasi

4. Profesional

- a. Komitmen. Seorang pemimpin secara emosional, fisik, dan intelektual merasa terikat kepada suatu kewajiban dan ada panggilan jiwa yang kuat untuk melaksanakannya
- b. Inisiatif. Seorang pemimpin mengenali dan melaksanakan sesuatu yang memang diperlukan untuk dikerjakan sebelum ditanyai orang lain
- c. Kreatif. Seorang pemimpin kreatif dalam memenuhi kebutuhan, melaksanakan tugas atau memiliki gagasan dengan perspektif baru
- d. Rendah hati. Seorang pemimpin mengakui adanya peranan dan jasa orang lain, tidak pernah menonjolkan diri
- e. Pemaaf. Seorang pemimpin menghapus kesalahan dari seseorang yang pernah berbuat salah
- f. Tegas. Seorang pemimpin memiliki kualitas yang menunjukkan ketegasan, kemampuan yang mengekspresikan emosi dan kebutuhan pribadi dengan penuh percaya diri, berani terutama terkait dengan

mempertahankan hak-hak pribadi dan mendudukkan hak-hak orang lain tanpa bertindak agresif

Kepemimpinan berbasis nilai yaitu kepemimpinan yang dijalankan dengan memperhatikan nilai-nilai serta menjalankan nilai-nilai tersebut. Untuk menjalankan nilai-nilai tersebut, maka perlu adanya teladan yang diberikan oleh pemimpin dan juga kerjasama diantara warga suatu lembaga untuk menjalankan nilai-nilai yang dianut. Karakteristik yang dimiliki pemimpin adalah akuntabilitas yaitu bertanggung jawab dalam menjalankan perannya, transparan dalam melaksanakan tugasnya, komunikatif terhadap semua anggotanya, dan profesional dalam menjalankan jabatannya sebagai seorang pemimpin.

2.1.5 Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Inggris "*quality*" artinya mutu, kualitas. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia "Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb). Secara istilah mutu adalah "Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan". Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan

Istilah bermutu sering diperbincangkan dalam kehidupan sehari-hari, umumnya digunakan dalam arti "*bermutu baik*", misalnya sekolah bermutu, pesantren bermutu, makanan bermutu atau pelayanan bermutu

dan lain-lain, dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan

Pendidikan menurut Imam Al-Ghazali adalah “ Sebuah wasilah untuk mencapai kemuliaan dan menyerahkan jiwa untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas No II Tahun 2003 pendidikan adalah:

Usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya,masyarakat,bangsa dan Negara

Berdasarkan tinjauan mutu pendidikan dari segi proses dan hasil mutu pendidikan dapat dideteksi dari ciri-ciri sebagai berikut : kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas. Menurut Mujamil (2007) Mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin

Menurut (M.N.Nasution 2004) secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kualitas atau mutu sering orang menyebutkan adalah sesuatu yang kasat mata akan tetapi dapat dirasakan keberadaanya. Orang dapat merasakan keberadaan mutu pada saat memperoleh pelayanan atas apa yang diharapkannya dan barang atas apa yang dikeluarkannya dalam bentuk materi. Kualitas dalam

pengertian diatas mengarah kepada sesuatu yang terbaik, bagus dan terpercaya, sesuatu yang ideal dimana tidak ada kompromi sama sekali. Layanan jasa yang diberikan atau barang yang dihasilkan adalah suatu bentuk yang dirasakan oleh konsumen sangatlah dan terpercaya, sehingga ada nilai yang dirasakan jasa dan produk itu sangat baik dan tidak mungkin mengecewakan

Kualitas tidak hanya sekedar sebagai arti dari mutu, akan tetapi lebih luas dari itu. Ada makna lain yang mengikutinya , yaitu mengarah pada pencapaian yang paling sempurna suatu produk yang dihasilkan atau layanan jasa yang diberikan. Untuk dapat memenuhi nilai yang paling tinggi dari sebuah produk atau jasa, ada beberapa hal yang prinsipil dari sebuah kajian mutu, yaitu sebagai berikut.

1. Sisi ketercapaian tujuan dari sebuah produk atau jasa dihasilkan, penampilan sebuah produk dan jasa memenuhi semua kriteria dari keinginan pelanggannya
2. Sebuah produk atau jasa yang dihasilkan tidak hanya sekedar memenuhi kriteria yang nampak dipermukaan akan tetapi seluruh tingkatan dari kegiatan pelayanan jasa dan barang itu diproduksi
3. Sebuah produk atau jasa yang dihasilkan memenuhi tuntutan pelanggannya secara konsisten dari waktu ke waktu

4. Sebuah produk atau jasa memiliki keandalan ketika orang mempergunakan produk tersebut dan merasakan kelanggengan yang sama dari jasa yang dirasakannya
5. Layanan purna jual disediakan dengan mudah dan dapat dirasakan oleh seluruh pelanggan pengguna barang dan jasa
6. Orang yang memiliki produk dan merasakan layanan merasa aman, nyaman, dan dapat meningkatkan “gengsi”

Kualitas dalam bidang jasa salah satu indikatornya dilihat dari layanan yang diberikan, halnya di sekolah dimana layanan sekolah terhadap siswa (masyarakat) adalah indikator kualitas. Kualitas kerja sekolah melekat pada kualitas kerja kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikannya dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Sebagai produsen, titik kualitas seperti yang diharapkan konsumen terletak pada perangkat struktur dan prosedur yang bermutu dalam memberikan layanan.

Variabel kualitas layanan guru terhadap pelanggannya yaitu siswa dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa hal, meliputi : 1) tanggung jawab guru atas proses dan hasil kerja, 2) respon guru atas kebutuhan siswa, 3) kemampuan guru dalam melakukan tugas, 4) keinginan guru untuk melakukan perbaikan secara terus menerus, 5) keterampilan komunikasi guru terhadap siswa, 6) perencanaan, pengukuran proses dan evaluasi hasil kerja.

Jadi, layanan guru yang berkualitas harus bisa menawarkan atau memperlihatkan munculnya keinginan untuk memperbaiki kesalahan, menepati janji, ikut serta memecahkan masalah yang dihadapi siswa, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berusaha memberikan yang terbaik sesuai kebutuhan siswa, mempelajari teknologi baru, mengatasi masalah sendiri, memahami tugas yang diberikan, mengurangi kesalahan kerja, tidak merasa bosan atas perbaikan terus menerus, tidak melakukan kesalahan yang sama, siap menerima kritik untuk perbaikan, memberikan ide dan saran, mampu untuk berdiskusi, bertanya bila tidak mengerti, memahami intruksi atasan, mencatat semua kejadian yang berhubungan dengan tugas, memeriksa hasil kerja sebelum diserahkan, mengevaluasi hasil kerja, mempersiapkan peralatan sebelum kerja.

Menurut (Hari Suderadjat 2005) pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.

Pandangan yang lebih komprehensif tentang mutu pendidikan dikemukakan oleh (Sardi 2012). Standar mutu pendidikan sesuai ISO 9001:2008 adalah sebagai berikut:

- a. Komponen Standar Isi, sasaran mutu:
 - 1) Pengembangan KTSP berdasarkan guru mata pelajaran, DU/DI, konselor, dan komite sekolah/ madrasah atau penyelenggara
 - 2) Lebih dari 76% Silabus dikembangkan sesuai dengan pedoman
 - 3) Sekolah memenuhi standar memenuhi kebutuhan peserta didik.
- b. Komponen Standar Proses, sasaran mutu:
 - 1) Semua guru membuat RPP sesuai dengan aturan
 - 2) 76% guru melakukan pembelajaran berbasis teknologi
 - 3) 76% siswa dapat melakukan prakerin sesuai kompetensinya
 - 4) Hasil evaluasi guru semuanya baik
- c. Komponen Standar Kompetensi Lulusan, sasaran mutu:
 - 1) Rata-rata Hasil Ujian Nasional dan Uji Kompetensi Keahlian
 - 2) KKM kelas X dan kelas XI
 - 3) Siswa memperoleh berbagai macam keterampilan
- d. Komponen Standar Pendidik dan Kependidikan, sasaran mutu:
 - 1) Meningkatkan kualifikasi PTK
 - 2) Meningkatkan kompetensi (pelatihan) PTK
- e. Komponen Standar Sarana dan Prasarana, sasaran mutu:
 - 1) Semua bahan ajar yang diperlukan siswa tersedia
 - 2) Menambah sarana dan prasarana
- f. Komponen Standar Pengelolaan, sasaran mutu:
 - 1) Semua unsur terlibat dalam kerja tim pengembangan
 - 2) RKS/RAKS berdampak terhadap peningkatan hasil belajar

3) Sistem informasi dengan menggunakan *website/softcopy*

g. Komponen Standar Pembiayaan, sasaran mutu:

- 1) Sekolah membayar gaji guru dan karyawan tepat waktu
- 2) 95% penggunaan anggaran sesuai dengan rencana
- 3) 90% siswa membayar SPP tepat waktu

h. Komponen Standar Penilaian, sasaran mutu:

- 1) 100% guru menilai berdasarkan silabus yang telah ditetapkan
- 2) Ada penilaian baik bidang akademik maupun non akademik
- 3) Seluruh hasil penilaian siswa di dokumentasikan

Perbedaan persepsi tentang mutu pendidikan merupakan hal wajar, karena masing-masing pihak mendefenisikannya dari sudut pandang dan kemampuan dalam menganalisis yang beragam

Badan/lembaga pelaksana yang terlibat dalam kegiatan penjaminan mutu, baik tingkat dasar, menengah maupun perguruan tinggi adalah Badan Standar Nasional Pendidikan yang selanjutnya disebut BSNP adalah badan mandiri dan independen yang bertugas mengembangkan, memantau pelaksanaan, dan mengevaluasi standar nasional pendidikan. Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal yang selanjutnya disebut BAN-PNF adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan satuan pendidikan jalur pendidikan non formal dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

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

2.1.6 Pengembangan Mutu Pendidikan

Menurut (Kuntoro 2019). Mutu pendidikan dapat dilihat dari lima macam penilaian, diantaranya adalah 1) Prestasi siswa yang dihubungkan dengan norma nasional agama dengan menggunakan skala nilai 2) Prestasi siswa yang berhubungan dengan kemampuan 3) Kualitas belajar mengajar 4) Kinerja Sekolah. Mutu suatu lembaga pendidikan tergantung bagaimana kemampuan lembaga tersebut mengelola dan mengembangkan seluruh komponen/unsur-unsur lembaga tersebut (pendidik, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana dan keuangan)

Menurut (Dr. Supadi 2021) Pendidikan merupakan satu diantara bagian terpenting dalam memberi kontribusi pembangunan nasional. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang tinggi maka diperlukan suatu keseriusan dalam mengelola keterpaduan dari seluruh

komponen-komponen yang ada pada setiap level, baik tingkat mikro, meso, maupun makro. Kualitas pendidikan harus ditinjau dari serangkaian komponen pendidikan yang meliputi input, proses, dan output. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan anak bangsa yang cerdas, dan akan melahirkan bangsa yang cerdas, dan mengantarkan bangsa yang cerdas dan menjadi Negara yang bermartabat. Satu diantara permasalahan kualitas pendidikan Indonesia yang masih rendah sebagai mana terlihat berdasarkan data Unesco (2000) tentang peringkat indeks pengembangan manusia (*human development index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala. Faktanya, indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Diantara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke 102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1991).

Beberapa usaha yang ditempuh oleh pemerintah untuk mengatasi segala permasalahan terkait dengan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia di antaranya membuat kebijakan-kebijakan yang fleksibel dan memperkecil birokrasi atau dengan kata lain memotong arus birokrasi. Pemberlakuan sertifikat pendidik yang ditempuh dengan program PLPG, program PPG. Meningkatkan mutu LPTK. Mengadakan berbagai terobosan terobosan lain diantaranya memberikan program beasiswa bagi tenaga pendidik antara lain guru sejak jenjang Sekolah Dasar, Sekolah Menengah sampai dengan memberikan beasiswa bagi dosen-dosen di perguruan tinggi, pengadaan sarana, peningkatan alokasi biaya,

mempercepat guru besar dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk ikut serta berbagai jenis kegiatan yang diyakini mempunyai kontribusi meningkatkan kompetensi, sehingga secara simultan kualitas pendidikan akan meningkat

2.1.7 Pengembangan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren

Keberadaan pendidikan islam dalam sistem pendidikan Nasional sesungguhnya tidak dapat dipisahkan, keduanya mempunyai perjalanan sejarah yang saling terkait erat antara satu dan yang lainnya. Proses penyusunan kebijakan pendidikan nasional juga melibatkan instrument pendidikan islam, paling tidak dapat dilihat dari kebijakan Kemendikbud yang juga berlaku dalam sistem pendidikan di Indonesia. Keberadaan pendidikan islam dewasa ini dalam model apapun telah memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan peradaban umat. Oleh karna itu harus ditingkatkan kualitas proses dan outputnya terutama pada situasi pandemic Covid-19 ini (Dr.Akrim 2020). Mahmudah Nur mengungkapkan bahwa keberadaan sekolah yang berbasis agama merupakan realitas sejarah pendidikan Islam di Indonesia. Bahkan mengutip Steenbrink , ia menegaskan bahwa pasang surut sejarah lembaga pendidikan islam sejak masa penjajahan Belanda hingga zaman Kemerdekaan telah menghasilkan berbagai diskursus, terutama mengenai keberadaan dan perkembangannya. Hal ini dapat ditelusuri dalam analisis pakar sejarah pendidikan Islam Steenbrink (Sofanudin 2019)

Perkembangan masyarakat yang semakin kompetitif menuntut setiap orang untuk berkompetisi secara sehat. Demikian halnya dengan sebuah lembaga termasuk lembaga pendidikan islam seperti halnya dengan pesantren kompetisi untuk merebut pasar menuntut setiap lembaga untuk mengedepankan kualitas dalam proses menejerialnya dalam pembelajarannya.

Keberadaan pondok pesantren sebagai suatu organisasi pendidikan tidak dapat terlepas dari peran seorang kyai. Kyai merupakan ulama yang menjadi pimpinan dalam pesantren. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan pesantren berbeda dengan gaya kepemimpinan pada institusi lembaga pendidikan lain

Menurut (Ijudin 2015) Bagi pesantren, mutu pendidikan yang mengacu pada output harus menghasilkan dua ranah yaitu: 1) terciptanya ulama yang dapat mengakomodir seluruh fenomena kehidupannya sesuai dengan ajaran atau dasar al-qur'an dan hadist. 2) terbentuknya manusia yang mempunyai Skill Kompetitif dibidang Ilmu dan Teknologi (ITC) sesuai dengan perkembangan zaman. Kemampuan pesantren dalam mengintegalkan mutu pendidikan ini merupakan bentuk keharusan yang secara akselerasi membutuhkan rekontruksi atau bahkan dekontruksi terhadap sistem yang ada. Walaupun disatu sisi khususnya dalam konteks ilmu pengetahuan seperti kedokteran, astronomi dan lain sebagainya, khojanah klasik yang dikenal dengan kitab kuning

Menurut(Pertiwi 2018)Orang tua berperan dalam menanamkan nilai-nilai keimanan, pengarahan, dan penegrtian kepada anaknya. Faktor penghambat dalam penanaman nilai dan etika di Pondok Pesantren ialah berasal dari dalam diri santri, kurangnya kepekaan dan kesadaran diri siswa berimbas pada sulitnya nilai dan etika untuk ditanamkan. Kesadaran diri individu yang baik akan memikirkan dampak dari setiap apa yang dilakukan

2.2 Penelitian Terdahulu

Referensi pada penelitian ini penulis tidak hanya mengambil dari teori-teori literatur saja, tetapi penulis juga mengkaji dari penelitian sebelumnya, guna sebagai laporan penelitian.

Judul yang terkait dengan penelitian penulis, diantaranya:

1. Norma Etika Ulinnuha, dengan judul “Pengaruh kepemimpinan Berbasis Nilai dan Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Ponogoro Tahun Pelajaran 2017-2018”
Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan dari hasil penelitian dapat disimpulkan Ha ditolak, berarti kepemimpinan berbasis nilai tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.
2. Nurika Khalila Daulay, dengan judul “Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan: Studi Kasus Penerapan

Kepemimpinan Berbasis Nilai di Sekolah Terpadu Menuju ke Arah Pengembangan Sekolah Islam yang Bermutu”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif-fenomenologik, dan dalam penelitian ini focus utamanya mengarah pada mutu pendidikan yang berorientasi pada pembiayaan pendidikan

3. Rizkiyatul Laili, dengan judul “ Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Tumpang). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistic, dan dalam penelitian ini diketahui upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan cara mengubah pola pikir guru ke arah yang positif
4. M.Isa Idris, dengan judul “ Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 WAYKANAN” dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan ada beberapa hal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MIN 3 Waykanan yaitu dengan membebaskan biaya pendaftaran, melakukan uji pemetaan terhadap siswa baru dan menyiapkan formula yang tepat untuk setiap anak didik, uji pemetaan dilakukan untuk

bidang akademik maupun non akademik. Serta mempersiapkan dengan baik semua elemen seperti SDM guru dan pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistem penelitian. Kerangka konseptual didapat dari tinjauan pustaka dimana konsep teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang berupa rangkuman dari tujuan pustaka yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Dalam membuat kerangka konseptual sangat diperlukan temuan hasil penelitian yang terdahulu.

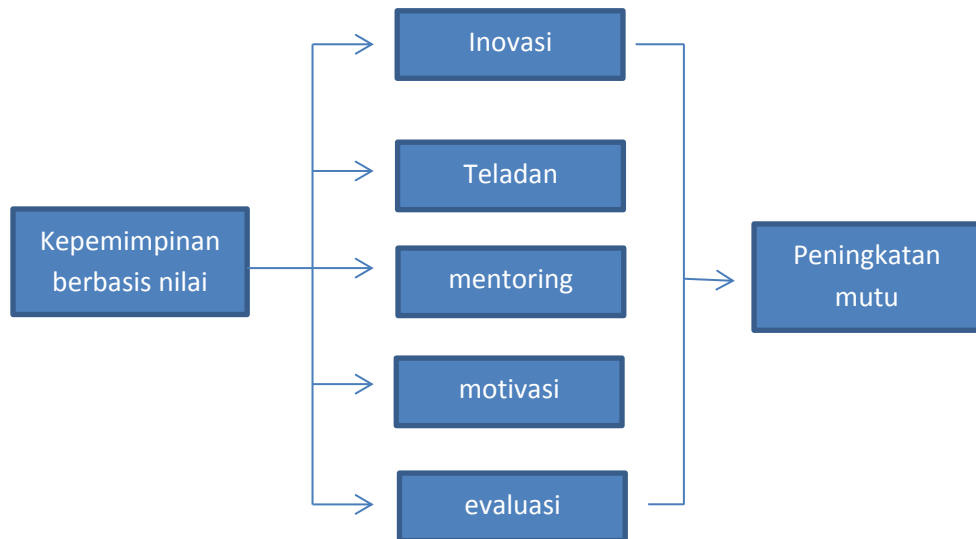
Dapat diuraikan alur penelitian ini, adalah:

1. Komponen kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari:
 - a. Kemampuan untuk melakukan inovasi dengan mengubah situasi mengikuti perkembangan pendidikan
 - b. Kemampuan memberikan tauladan yang baik kepada para anggotanya (guru-guru dan pegawai)
 - c. Kemampuan memberikan perhatian khusus dan berperilaku sebagai mentor/pelatih
 - d. Kemampuan memberikan motivasi yang menginspirasi
2. Peningkatan mutu pesantren yang dapat dilihat dari tertib atau tidaknya administrasi, serta mekanisme kinerja yang efektif dan efisien, serta adanya rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah

Alur pemikiran penelitian diatas, dapat digambarkan sebagai berikut:

Table 2.1

Kerangka konseptual



Mutu dalam pendidikan memiliki Karakteristik yang khas, karena pendidikan bukanlah industri. Dalam pendidikan, produk pendidikan itu bukanlah *goods* (barang), tetapi *services* (layanan). Pemakai (pelanggan) pendidikan ada yang bersifat internal dan eksternal. Guru dan siswa adalah pemakai jasa pendidikan yang bersifat internal. Sedangkan orang tua, masyarakat dan dunia kerja adalah pemakai eksternal jasa pendidikan.

Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa untuk mengembangkan mutu pendidikan hal pertama yang perlu di lakukan adalah memperbaiki sistem pendidikannya, yang dapat dimulai dari memperbaiki karakter kepemimpinannya, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh teladan yang baik, seperti yang sudah tertuang dalam bagan diatas

Pemimpin harus memiliki karakter mampu berinovasi, teladan, mentoring, motivasi, dan evaluasi serta menjalankan tupoksi kepala

sekolah dengan baik, selain itu pendekatan dengan semua guru dan pegawai juga perlu dilakukan, membangun rasa kekeluargaan diantara pegawai dan guru-guru, sehingga guru dan pegawai nyaman dan senang dengan gaya kepemimpinan. Jika semua itu dilakukan dengan baik, maka Pondok Pesantren Amanah Tahfiz atau sekolah manapun dapat mengembangkan mutu pendidikannya.

Kebanyakan dari kita tertarik dengan kepemimpinan berbasis nilai, sebab disana akan ada orang-orang yang memiliki prinsip, jujur, selaras dalam perbuatan dan ucapannya, yang menginspirasi orang-orang terdekatnya, dan mereka lebih bersyukur terhadap apa yang orang lain lakukan padanya dari pada cenderung untuk mengharapkan sesuatu balasan. Pemimpin yang berbasis nilai menjadi inspirasi bagi para pengikutnya untuk tetap loyal dan berkomitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif, dimana penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan menggunakan teknik atau metode melakukan pengamatan terhadap manusia dalam konteks lingkungan tertentu. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan (Wikipedia)

Menurut (Anwar 2021) penelitian kualitatif yang menekankan entitas memiliki empat tahapan. Yaitu pengumpulan data, Reduksi data dan

kategorisasi data, display data, penarikan kesimpulan. Analisis data kualitatif menyatu di aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian. Objek penelitian kualitatif meliputi seluruh aspek atau bidang kehidupan manusia

Tujuan dalam penelitian ini dalam rangka untuk mendapatkan dan menemukan data, fakta, informasi dan prinsip umum, dan selain itu penelitian ini juga tergolong kepada penelitian lapangan (*field research*), dimana proses penelitian mengharuskan peneliti untuk terjun langsung ke dalam lapangan untuk mengamati dan mempelajari sesuatu hal, melakukannya sendiri, diasumsikan berdasarkan sifat data dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini disebut naturalistik atau penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan dalam penelitian ini tidak menggunakan alat-alat pengukur serta sifat data yang cenderung kepada corak kualitatif.

Berikut ada beberapa ciri penelitian kualitatif yaitu:

- a. Sumber data langsung didapat melalui latar alami atau lingkungan alamiah lokasi penelitian
- b. Sifat-sifat penelitian berbentuk dokumen atau catatan-catatan di lapangan, foto, dokumentasi, hasil pengamatan atau observasi, serta yang tertulis
- c. Penelitian kualitatif cenderung berorientasi atau menekankan pada aspek proses dan bukan hasil
- d. Bersifat induktif dimana proses penarikan kesimpulan diawali dari lapangan atau fakta-fakta enduktif dan empiris

- e. Kualitatif lebih mengutamakan pada makna akan hidup atau arti kehidupan atau dengan kata lain mengutamakan interpretasi (Arifin 1994)

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Dalam setiap penelitian tidak terlepas dari subjek dan objek pelaksanaan penelitian, subjek penelitian yaitu keseluruhan objek dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Di dalam penelitian ini yang menjadi subjek peneliti adalah pimpinan pondok pesantren (Kepala sekolah) serta orang-orang yang ada di lingkungan pondok pesantren Amanah Tahfiz (Wakil kepala sekolah, guru dan pegawai). Akses kepada informan menjadi pintu gerbang bagi peneliti. Peneliti dapat dengan mudah merespon memaknai informasi data yang diperoleh. “ Peneliti merupakan instrument penting yang dapat melakukan pemaknaan serta penilaian dan observasi melalui pengungkapan melalui kuesioner (Anwar 2021)

2. Objek Penelitian

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, objek adalah hal, perkara, atau orang yang menjadi pokok pembicaraan. Dengan kata lain objek penelitian adalah suatu yang menjadi fokus penelitian. Objek inilah yang akan dikupas dan dianalisis oleh peneliti berdasarkan teori-teori oleh yang sesuai dengan objek penelitian. Objek yang menjadi sumber dalam

penelitian ini adalah pimpinan Pondok Pesantren Amanah Tahfiz, yang sekaligus merupakan kepala sekolah SMA Amanah Tahfiz, guru-guru, dan dan pengasuh asrama di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz Sei Mencirim Sunggal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam setiap penelitian tidak terlepas dari tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, di dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Pesantren Amanah Tahfiz yang terletak di jalan Pelita Medan Krio Kecamatan Sei Mencirim Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Adapun waktu pelaksanaan penulisan tesis ini tertuang dalam jadwal sebagai berikut:

Table 3.1

Waktu pelaksanaan penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian									
	Tahun 2021/2022									
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	agt
Pengajuan Judul										
Prapenelitian Observasi pesantren dan wawancara										
Penulisan proposal										
Bimbingan Proposal										
Seminar Proposal										

Pengumpulan data										
Analisis Data										
Penyusunan membuat Tesis										
Bimbingan Tesis										
Seminar Hasil Tesis										
Sidang Tesis										

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih objektif, maka dalam proses penelitian ini membutuhkan teknik pengumpulan data yang tepat dan relevan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Wawancara Mendalam

Teknik yang pertama penulis gunakan adalah dengan menggunakan metode interview atau wawancara. Metode ini adalah teknik atau proses pengumpulan data, fakta dan informasi dilapangan dengan melakukan Tanya jawab langsung atau bertatap muka kepada pihak yang memiliki hubungan langsung atau pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, dan dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah jenis metode wawancara yang mendalam atau yang disebut dengan istilah *in deep interview*. Metode wawancara mendalam ini adalah teknik penggalian informasi yang

berkaitan dengan kepemimpinan berbasis nilai untuk mengembangkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz

Teknik wawancara dalam rangka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur dan langkah yang lazim digunakan dalam aktifitas penelitian, adapun langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Melakukan penetapan oknum atau seseorang yang akan diwawancara
- b. Menyiapkan terlebih dahulu pokok masalah yang akan menjadi topik atau fokus pembicaraan
- c. Peneliti yang akan melakukan wawancara harus membuka atau mengawali dan membuka jalan alurnya wawancara
- d. Melangsungkan alur wawancara agar lebih sistematis dan mudah dipahami
- e. Peneliti juga harus melakukan konfirmasi hasil wawancara yang telah berlangsung
- f. Hasil wawancara harus dicatat atau dituliskan ke dalam catatan lapangan peneliti
- g. Melakukan identifikasi dan melakukan follow up (tindak lanjut) hasil wawancara yang dilakukan (Albi Anggito, J. Setiawan 2018)

Dalam teknik ataupun metode ini peneliti melakukan pengumpulan data yang erat kaitannya dengan fokus penelitian yang muncul dan terindikasi di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz

2. Dokumentasi

Selanjutnya data juga dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi yaitu penyatuan data yang bersifat dan berbentuk gambar dan dokumen. Sebagaimana yang diketahui bahwa dokumentasi adalah proses pencarian bukti atau penguata data yang ditemukan dari variabel-variabel.

Dokumentasi sangat penting sebagai data pendukung atau sebagai sumber data yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan. data yang ditemukan dari proses observasi dan wawancara harus dilengkapi dengan dokumentasi. Segala sesuatu yang dapat mendukung data tentang manajemen kepemimpinan berbasis nilai dan peningkatan mutu pendidikan yang berupa catatan, maupun arsip-arsip apakah itu foto-foto, dokumen sekolah maupun tentang sejarah pondok pesantren sampai kepada perkembangannya untuk dianalisis dan melengkapi data penelitian yang dibutuhkan

3.5 Teknik Analisis Data

Proses atau tahap ini dilakukan dengan menuangkan data dan fakta yang ditemukan dilapangan secara konsisten dan sistematis ke dalam rancangan konsep dasar untuk dianalisis. Secara rinci proses tersebut dibagi menjadi tahap-tahap seperti ini:

- a. Seluruh dokumen dan catatan yang didapat dari sumber diidentifikasi dengan melebeli pengkodean berdasarkan sumber data masing-masing

- b. Tahap berikutnya melakukan pengklasifikasian, mensistesisikan dan melakukan resume atau ikhtiar lalu menyusunnya berdasarkan indeksinya
- c. Setelah itu data akan dibedakan berdasarkan katagori dan maknanya masing-masing, lalu mengumpulkan segala bentuk temuan umum dan menentukan pola dan hubungan antara variabel tersebut (Burhan 2007)

Dan untuk proses analisis data kualitatif dalam penelitian ini memiliki tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Mempelajari dan melakukan pengamatan yang mendalam untuk menemukan dan menandai hal khusus pada data seperti kata kunci maupun gagasan khusus
- b. Kata kunci yang telah ditemukan akan dipelajari kembali untuk menemukan tema yang ada dari data-data yang ditemukan tersebut
- c. Merancang atau menuliskan model yang telah ditemukan pada saat proses tahapan tersebut
- d. Tahap berikutnya adalah koding (Burhan 2007)

Selain itu analisis ini juga akan menggunakan dua jenis analisis data yang terdiri dari:

1 Analisis Data

Dalam tahap ini aktifitas yang dilakukan peneliti adalah antara lain:

- a. Melakukan analisa data sementara untuk menemukan data yang lebih baik dan lebih mendukung hasil,dan pada tahap ini sifatnya sementara agar menemukan data yang sesuai dan relevan

- b. Peneliti harus melakukan berbagai rangkaian tahapan agar mendapatkan data yang lebih akurat

2 Reduksi Data (Data Reduction)

Proses ini memiliki pengertian sebagai proses sortir atau pemilihan pada titik pemusatan tertentu yang bertumpu pada penyederhanaan dan pentransformasi dari data yang sudah berhasil di catat dan tertulis saat dilapangan. Aktifitas ini dilaksanakan dalam rangka untuk melakukan pengklasifikasian dan meletakkan data pada katagori tertentu sesuai dengan pokok permasalahan serta kebutuhan data yang dicari. Adapun data yang dicari berupa gaya kepemimpinan, kinerja guru dan sarana prasarana di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz. Proses ini memang dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukannya data yang sesuai sehingga proses reduksi data akan dilakukan kembali jika ternyata data yang ditemukan tidak sesuai

5 Penyajian Data (Data Display)

Pada proses ini data disajikan dalam bentuk teks naratif atau menceritakan dan mengulas kembali tentang kepemimpinan berbasis nilai dalam mengembangkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz

6 Kesimpulan atau Conclutoin Drawing/Verification

Pada prosesnya biasanya tahap ini juga dapat dilakukan berkali-kali, hal ini bisa saja terjadi apabila data yang ditemukan tidak dapat mendukung proses penyimpulan. Tetapi dalam proses penyimpulan tahap awal telah

memenuhi syarat yang konkrit dan valid, maka proses tersebut sudah cukup kredibel dilakukan. Penarikan kesimpulan yang bersifat induktif ini biasanya menggunakan data berupa wawancara mendalam, dokumentasi, pengamatan atau observasi yang didapat dari informan yang telah ditentukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

4.1.1 Sejarah Pesantren

Lokasi Pondok Pesantren Amanah Tahfiz sangat strategis dipandang dari salah satu faktor pendidikan, yaitu lingkungan yang representative, aman dan jauh dari keributan dan kebisingan seperti halnya dikota, sekolah ini terletak jauh dari keramaian kota, kurang lebih 5 km dari kabupaten tepatnya lokasi Pesantren Amanah tahfidz berada di Desa Medan Krio Kecamatan Sunggal Kab. Deli Serdang. Pesantren Amanah Tahfidz sangat menjamin keamanan warga sekolah dari terjadinya ancaman bahaya dan kecelakaan. Keamanan Pesantren Amanah Tahfiz meliputi lingkungan sekolah yang kondusif (gedung sekolah, kelas, perpustakaan, laboratorium, peralatan dan halaman) di dukung dengan fasilitas yang lengkap karna gedung Pesantren Amanah Tahfiz merupakan bekas gedung dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Helvetia.

Pesantren Amanah Tahfiz berupaya menjaga keamanan dan menjaga sekolah dari segala kemungkinan buruk yang akan terjadi kepada fisik maupun psikis warga sekolah dengan membentuk tim keamanan sekolah.

Keamanan Pesantren Amanah Tahfiz dilihat dari struktur bangunannya masih kuat dan kokoh, jauh dari kemungkinan terjadinya insiden kecelakaan akibat bangunan rusak seperti benda-benda yang jatuh, termasuk bahan-bahan berbahaya, baik didalam maupun diluar bangunan. Sarana dan prasarana yang baik yang mampu melindungi warga sekolah dan lingkungan disekitarnya dari bahaya bencana. Desain ruangan sekolah memudahkan untuk mengevakuasi orang dalam keadaan darurat secara aman dari dalam bangunan ke tempat yang lebih aman (pintu cukup, mudah dibuka, jalan darurat), Meskipun di tahun 2021 pernah terjadi kebakaran di ruang dapur bangunan lama namun tidak menimbulkan korban karna memang ruang tersebut sudah tidak terpakai

Lingkungan Pesantren Amanah Tahfidz sangat bersih dengan menyediakan tempat pembuangan sampah berupa tong-tong sampah dan tempat pengumpulan sampah akhir yang dijaga petugas kebersihan sekolah. Selain itu disediakan juga sistem sumur resapan air untuk mengaliri air hujan agar tidak menjadi genangan air yang dapat menjadikan kotor lingkungan sekolah, atau bahkan membahayakan apabila didiami oleh jentik-jentik nyamuk.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

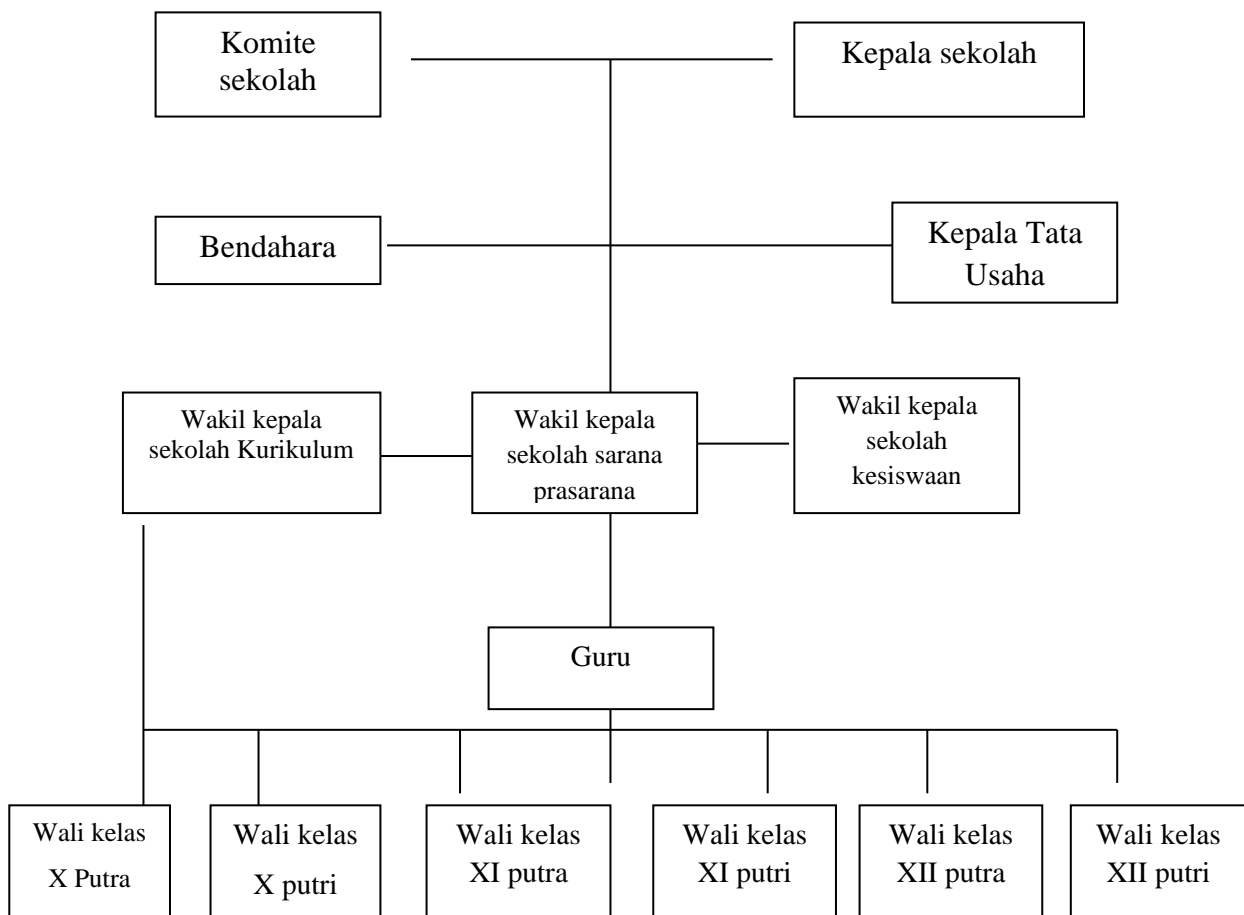
1. Visi

Mewujudkan hafidz dan hafidzah yang berjiwa qur'ani dan da'i

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan menengah SMP dan SMA tahfizd Qur'an dan ilmu – ilmu berbasis pondok pesantren
- b. Mensiarkan dan menanamkan nilai – nilai Al – qur'an di Masyarakat
- c. Melaksanakan pembelajaran secara efektif, baik segi agama, maupun umum
- d. Membiasakan diri dalam berperilaku baik dalam kehidupan sehari- hari

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1. 4 Keadaan Sekolah

Pesantren Amanah Tahfidz dibangun diatas struktur tanah yang kuat sehingga aman dari terjadinya longsor dan terhindar dari datangnya banjir, karena terletak didataran tinggi yang hijau dari pohon-pohon rindang dan tidak datar antara lokasi Pesantren Amanah Tahfidz dan lokasi disekitarnya sehingga tidak memungkinkan air bertumpuk di satu lokasi. Dalam sejarahnya lokasi SMA Swasta Amanah Tahfidz belum pernah mengalami terjadinya bencana alam lainnya seperti gempa bumi, angin puting beliung, letusan gunung merapi, dan kebakaran hutan, karena itu lokasi SMA Swasta Amanah tahfidz sangat representatif dan kondusif untuk dijadikan tempat belajar bagi masyarakat sekitarnya. Sebagaimana dijelaskan diatas bahwa lokasi Pesantren Amanah Tahfidz jauh dari kebisingan kota begitupun pola hidup masyarakat sekitarnya tidak seperti pola hidup masyarakat kota. Mayoritas penduduk aslinya bekerja sebagai petani, dan buruh pabrik, dan lokasi pesantren juga dekat dengan beberapa perumahan yang dikelola swasta

Lingkungan sekitar lokasi pesantren Amanah Tahfidz sangat baik dilihat dari aktifitas penduduknya yang jauh dari kesibukan penggunaan transportasi bermotor, sehingga udara disekitar pesantren Amanah Tahfidz 90% bersih dari polusi, dan lingkungannya tidak tercemar limbah karena bukan daerah industri dan bukan daerah pertambangan yang mengganggu ekosistem lingkungan hidup dengan kegiatan penebangan pohon dan kebisingan alat-alat pertambangan yang digunakan.

Penggunaan energi disekitar lokasi Pesantren Amanah Tahfidz hanya dalam sektor transportasi dan rumah tangga. Energi yang digunakan dalam rumah tangga

yang masih rendah dilihat dari peralatan rumah tangga yang tidak banyak menggunakan energy elektronik yang butuh listrik, gas dan batu bara. Dapat digambarkan kehidupan penduduk sekitar lokasi Pesantren Amanah Tahfidz berjalan secara alami dengan maksud menjalani kehidupan mereka dengan cara yang konsisten dengan keberlanjutan, keseimbangan alam dan menghargai hubungan simbiosis antara manusia dengan ekologi dan siklus alam.

4.1.5 Keadaan guru

Untuk guru sendiri dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Data guru di SMA Swasta Amanah Tahfidz

Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki – laki	2	2	4	69
2	Perempuan	19	1	20	81
Total		21	3	24	155

Dapat di uraikan bahwa jumlah guru di SMA Swasta Amanah Tahfidz sejumlah 21 orang dimana terdiri laki – laki 2 orang dan perempuan 19 orang. Tendik sebanyak 3 orang. Serta Penambahan tenaga pendidika sebanyak 24 orang dan siswa sebanyak 155 orang.

4.1.6 Keadaan Siswa

Data dijelaskan dalam tabel ini sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tabel Jumlah Peserta Didik

Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 10	Laki - laki	25	65
		Perempuan	40	
2	Kelas 11	Laki - laki	23	50
		Perempuan	27	
3	Kelas 12	Laki - laki	21	35
		Perempuan	14	

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah rombongan belajar di SMA Swasta Amanah Tahfidz sebanyak 155 orang. Dimana rinciannya adalah kelas 10 sebanyak 65 orang, kelas 11 sebanyak 50 orang dan kelas 12 sebanyak 35 orang .

4.2 Temuan Hasil Penelitian

4.2.1 Kepemimpinan Berbasis Nilai Di Pesantren Amanah Tahfidz

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu

organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.. tidak terkecuali dengan pesantren amanah tahfiz, dimana seorang pemimpin dalam menerapkan budaya yang harus diterapkan di suatu organisasi harus betul – betul dapat diterima karena melibatkan orang banyak

Sebagaimana hasil wawancara dengan pemimpin ponpes amanah tahfiz sebagai berikut:

Keadaan di pesantren ini merupakan gambaran yang sebenarnya dengan mencerminkan sikap religi dan rasa tanggung jawab yang besar”(wwncr/pmpn/4 April 2022)

Pemimpin yang memiliki wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi pendidikan. Pemimpin pertama-tama seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan oleh penelitian pada tanggal 4 April 2022 dimana peneliti melihat ketika Pimpinan Pesantren menjadi contoh Teladan dalam hal kehadiran, beliau selalu hadir lebih dahulu disbanding guru-guru dan ini merupakan contoh teladan yang diberikan, selain itu pimpinan pesantren selalu mengawasi setiap kegiatan yang sedang berlangsung di pesantren amanah tahfiz. Selain itu kegiatan ini di awasi oleh wakil pimpinan di pesantren amanah tahfiz.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil pimpinan kesiswaan.

Untuk kegiatan yang berlangsung di pesantren ini dimulai dari jam 03.30 wib. Dimana siswa dan pengawas di asrama memulai aktivitas sholat fajar dan kegiatan moraja'ah atau penghafalan qur'an yang diawas masing – masing ustaz – ustazh”(ww,cr/wakes/4 april 2022)

Kegiatan dini hari ini memiliki tujuan sendiri dimana siswa akan distimulus untuk belajar tanggungjawab terhadap kemandirian diri. Disamping itu seorang pemimpin mampu memiliki pengaruh ditengah tengah lingkungan masyarakat pesantren. kegiatan yang merupakan pencapaian pembelajaran adalah menjadi seorang peghafal qur'an.

Sesuai dengan wawancara dengan pimpinan pesantren sebagai berikut:

Saya sebagai seorang pimpinan di lembaga pendidikan ini harus memiliki daya tarik atau kharisma maksudnya adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada guru. Para pengikut merasa mereka bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari visi dan misi. (wwncr/pmpm/4 april 2022)

Saat proses pembelajaran belum mulai maka kegiatan untuk setiap masing – masing perangkat akan bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi pimpinan maka Seorang pimpinan bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan Kepala Sekolah. sebagai bukti nyata kepala sekolah Pesantren pada jenjang SMA diangkat dari seorang guru yang memiliki inovasi, dan kreativitas tinggi, sehingga dianggap mampuni oleh pimpinan yayasannya, dan harapan besar nya kepala sekolah pesantren pada jenjang SMA bisa menularkan hal positive kepada guru-guru yang lain agar selalu berinovasi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepek pesantren amanah tahfiz sebagai berikut:

Setelah kegiatan rutinitas di pesantren di ikuti oleh siswa maka sebelum aktivitas belajar mengajar dimulai pada jam 07.00 maka seluruh siswa dan santriwati mengikuti kegiatan apel pagi yang dilakukan di depan kelas masing – masing. Hal ini digunakan untuk mengecek kebersihan kelas dan kesiapan siswa. (wwncr/kepek/13 april 2022).

Kepemimpinan berbasis nilai juga dilihat dari kecakapan berkomunikasi seorang pimpinan. Makanya dapat dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya akan terjalin hubungan yang harmonis sehingga tercipta situasi atau kondisi yang kondusif untuk mengoptimalkan bakat dan kemampuan yang dimiliki dengan

berkarya dan berkreasi sesuai dengan bakat dan kemampuannya serta mampu memberikan motivasi semangat kepada guru-gurunya

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepek ponpes amanah tahfiz yaitu :

Dalam memahami pendidikan yang bernilai maka seorang pemimpin juga harus memiliki nilai dan sikap yang baik agar seimbang. Maksudnya adalah agar seorang pemimpin mampu mensinergikan antara kepemimpinan secara umum dengan gaya kepemimpinan dalam pondok pesantren. Selain itu seorang pemimpin juga diharapkan dalam kepemimpinannya harus mampu menerapkan nilai-nilai budaya religi yang menjadi ciri khas di pesantren amanah tahfiz.(wwmcr/kepek/13 April 2022)

Kemajuan pendidikan di pesantren amanah tahfiz tidak lepas dari banyaknya program yang mendukung seluruh kegiatan dan memfasilitasi seluruh kegiatan. Mengembangkan nilai budaya pondok pesantren amanah tahfiz sosok pemimpin harus memiliki sifat demokratis, dimana segala kebijakan yang diambil senantiasa disampaikan dalam pertemuan - pertemuan atau rapat dewan guru. Saran dan masukan dari guru dan staf didengarkan dengan seksama setelah itu barulah diambil sebuah keputusan. Sehingga apa yang menjadi keputusan pimpinan dapat diterima baik oleh semua bawahannya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

Kepemimpinan pesantren amanah tahfiz memiliki sikap yang musyawarah dalam mengambil dan melibatkan bawahan dan loyalitas terhadap bawahan atau siswa. Selain itu pimpinan memberikan reward atau penghargaan

terhadap setiap kelebihan atau prestasi yang diperoleh oleh Guru, pegawai, dan siswa yang ada di sekolah. (wwncr/Gr/13 april 2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang memiliki nilai keinginan diri sendiri untuk mewujudkan ide dan menjalankan ide. Maksudnya adalah sebagai kepala sekolah dapat mempengaruhi dan merasa yakin terhadap ide yang disampaikan adalah benar. Kepala sekolah pesantren amanah tahfidz dalam memimpin rapat tidak terlihat memaksaakan kehendak agar pendapat beliau di terima, namun kepala sekolah meyakini apa yang disampaikan oleh beliau adalah yang terbaik saat ini. Hal ini merupakan wujud dari *personal value*.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Maka untuk menjadi seorang pemimpin haruslah mempunyai pengetahuan dan jiwa pemimpin Pemimpin Manajemen tidak berusaha memusatkan kepemimpinan pada dirinya, melainkan juga mamopu menyampaikan mengembangkan ide selain itu mampu menyebarkan kepemimpinan itu pada orang-orang lain, dan hanya menyisakan pada dirinya yang memang harus dipegang oleh seorang pimpinan.(wwncr/kepsek/13 april 2022)

Kepala sekolah pesantren amanah tahfidz adalah seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi, akan tetapi sekaligus mampu mendorong guru untuk mencapai standar tersebut. Kepala Sekolah menjadi orang terdepan dalam melakukan sesuatu,

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Dia juga mempercepat keberhasilan (menghasilkan bukti bukan janji) akan visinya untuk menginspirasi dan memotivasi mereka. Maka, pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi.(wwncr/kepsek/19 April 2022)

Kepemimpinan berbasis nilai terlihat juga dari sikap sebagai inspirasi dan memotivasi. Dimana kepala sekolah terhadap bawahan dengan menjadikan dirinya untuk memulai sesuatu dan memberikan bukti bukan janji. Kepala sekolah tampil sebagai sosok pemimpin yang dianggap berhasil menciptakan perubahan-perubahan di pesantren amanah tahfiz, maka hampir seluruh dewan guru menjadi terinspirasi dengan perilaku Kepala Sekolah. Dengan sendirinya perilaku keberhasilan Kepala Sekolah akan memberikan dampak positif terhadap perilaku dan kepribadian pemimpin lembaga tersebut kedepan. Maksudnya adalah Yakni melakukan kerjasama yang baik untuk merubah keadaan menjadi lebih baik lebih maju dan melahirkan siswa-siswi yang berprestasi dalam menghafal al – qur’an.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“keseluruhan kegiatan yang menjadi program hafizd qur’an merupakan program unggulan di pesantren amanah. Jadi harus diasah dan di latih terus, sebagai skill siswa dan siswi dan tercapainya dari misi dan visi.(wwnr/gr/19 april 2022)

Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada siswa untuk membentuk nilai budaya yang ada di pesantren amanah tahfiz adalah dengan memberikan wejangan bahwa menjadi seorang hafizd qur’a, adalah memiliki nilai khusus dimata masyarakat, selain itu mampu menjadi insan yang bertaqwa kepada

allah, serta mampu mengatasi masalah dengan berlandaskan pengetahuan selama belajar di pesantren.

Namun kepada guru wujud motivasi dari kepala sekolah memiliki cara sendiri bahwa untuk memotivasi dan menjadi inspirasi adalah dengan mewujudkan sikap peduli memberikan hak para guru sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu kepala sekolah termasuk seorang yang mampu membawa dewan guru untuk bersama-sama bekerja keras tanpa adanya paksaan, karena job dan tugas telah dibagi dan diberikan kepercayaan kepada dewan guru untuk bekerja menurut tugasnya, dan menampilkan kinerja yang baik.

Sebagaimana hasil wawancara guru sebagai berikut:

“Selaku guru di pondok pesantren amanah tahfidz ini sangat dihargai dan diperdulikan, kita jelas dalam bekerja melaksanakan tugasnya masing – masing. Kepala sekolah tidak membebani yang bukan tugas guru, melainkan memberikan tugas kepada yang benar – benar sesuai dengan kemampuannya.

(wwncr/gr/ 19 april 2022)

Kepemimpinan berbasis nilai juga dilihat dari *intellectual stimulation*, dimana kepala sekolah dalam menerapkan nilai nilai kepemimpinan dapat membangkitkan komitmen pengikutnya dengan kesadaran membangun nilai-nilai organisasi pendidikan, melakukan trobosan – trobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan. Pemimpin berbasis nilai mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

Tugas menstimulasi intelektualitas guru sangatlah diperlukan, apalagi saat sekolah tidak mengarah kepada perkembangan dan perbaikan. Kepala Sekolah

melakukan perubahan-perubahan di pesantren amanah tahfidz secara bertahap. Maka tampil menjadi pemimpin yang dapat memberikan nilai khusus dimata masyarakat, pesantren amanah tahfidz dengan kerjasama yang baik antara dewan guru, pemerintah, masyarakat dan wali siswa. Dahulu pengelolaan sekolah masih kurang maksimal, misalnya dalam sarana prasarana masih banyak yang belum ada, kurangnya kedisiplinan, banyak siswa yang bolos pada jam belajar, dan sebagainya. Akan tetapi setelah kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah sedikit demi sedikit semuanya diperbaiki hingga saat ini tidak ada lagi siswa yang keluar sekolah pada jam belajar, karena sarana-prasarana sudah terpenuhi serta ditambah berbagai kegiatan pembinaan prestasi di dalam sekolah.

Selain itu Adanya pengiriman guru keluar daerah untuk belajar, menambah keterampilan, menambah pengalaman dalam mengajar. Adanya les tambahan untuk siswa yang wajib diikuti.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah yang hasilnya sebagai berikut:

“Keseluruhan pencapaian dari pesantren amanah tahfidz tidka lepas dari ikut serta guru dan pegawai serta orang tua siswa. Dimana mendukung setiap kegiatan yang berlangsung di pondok pesantren ini. “(wwnc/kepasel/19 mei 2022)

Dengan demikian Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang dimaksudkan adalah pengambilan keputusan dan pengaruh pada orang lain. Pengambilan

tentang kebijaksanaan organisasi tetap ditangan pimpinan-atas, dan lainnya yang bersifat operasional atau bersifat teknis disebarkan kepada orang-orang lain sesuai dengan kedudukan dan tugasnya.

Dari temuan-temuan ini diketahui bahwa kepemimpinan berbasis nilai pada pesantren amanah tahfiz berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut terukur dari masing - masing *sub variabel* (dimensi) kepemimpinan berbasis nilai sehingga secara umum kepemimpinan berbasis nilai Pesantren Amanah Tahfiz dilihat dari tiga dimensi diantaranya: *intellectual stimulation*, *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*

4.2.2 Upaya pemimpin di Pesantren Amanah Tahfiz Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pesantrennya

Pesantren amanah memiliki sumber daya yang baik dan jelas struktur organisasi dalam pelaksanaannya. Dimana setiap guru dan pegawai ada *joblist* yang mengatur seluruh pekerjaan. Langkah yang pertama Sebelum kegiatan dilaksanakan setiap awal tahun untuk pelaksanaan pembelajaran akan di musyawarahkan. Kegiatan ini berisi perencanaan program sekolah yang berdasarkan pada 8 (delapan) standard pendidikan serta mengacu pada visi, misi dan tujuan sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagaimana berikut:

“Setiap awal tahun ajaran baru kami dan serta orang tua siswa berkumpul untuk membahas program apa saja yang dilaksanakan oleh sekolah, apabila program-program telah tersusun dengan baik, langkah berikutnya yaitu menentukan jumlah anggaran yang akan dipakai dalam pelaksanaan

program-program sekolah, membentuk tim kerja dan koordinator pengembang mutu sekolah, membuat program kerja perbidang, koordinator tim pengembang mutu melakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum guna menentukan muatan program yang akan dilakukan sesuai dengan program kerja sekolah yang berhubungan dengan kurikulum, perencanaan alokasi waktu pelaksanaan dan anggaran yang dibutuhkan untuk melakukan perbaikan dan pembaharuan fasilitas sekolah, mengomunikasikan program kerja sekolah kepada seluruh warga sekolah maupun orangtua peserta didik untuk ikut berpartisipasi dalam pelaksanaannya. (wwncr/kepsek/19 mei 2022)

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakum sebagai berikut:

“Dalam mengadakan rapat, kepala sekolah tentu memusyawarahkan dan segala kebijakan itu semua guru akan diminta untuk berkumpul, kemudian kita sumbang saran bagaimana sekolah ini menjadi sekolah yang terbaik. Jadi, kepala sekolah itu tidak semerta-merta memberikan kebijakan tetapi kebijakan itu dimusyawarahkan kemudian menjadi suatu keputusan, dan keputusan itu kita laksanakan bersama-sama. (wwncr/wakum/19 mei 2022)

Dengan hasil musyawarah tersebut maka akan dirilis seluruh *joblist* dari masing – masing guru dan pegawai yang di berikan amanah pada tahun yang akan dilaksanakan proses pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Setiap masing – masing jabatan sudah tertera dengan jelas pekerjaan apa yang akan dilaksanakan oleh masing – masing posisi. Tidak terlepas

dengan saya. Sebagai seorang pimpinan kepala sekolah di pesantren ini kualitas dan kuantitas dari mutu pendidikan kita analisis setiap per semesternya. (wwncr/kep/19 mei 2022)

Sebelum pelaksanaan proses pembelajaran akan dimulai maka akan dilakukan penyeleksian guru sebagai garda terdepan. Upaya kepala sekolah dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan, mulai dari penerimaan guru yang melalui beberapa seleksi, dan dari hasil penyeleksian itulah kepala sekolah memperoleh guru yang berkualitas dan mampu memajukan sekolah. Karena kepala sekolah mengerti bahwa guru sangat berperan penting dalam membantu perkembangan siswa karena keberhasilan siswa tergantung pada keberhasilan guru. Serta seluruh warga sekolah dituntut untuk senantiasa melakukan hal yang positif dalam membantu mengembangkan kualitas serta kemampuan siswa dalam rangka tercapainya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakum sebagai berikut:

“keseluruhan kegiatan yang terlaksana dengan baik tidak lepas dengan guru yang berprestasi di bidangnya. Sebelum menyelenggarakan kegiatan tersebut maka akan diseleksi guru atau mentor yang sesuai dengan bidangnya. Guru yang sudah terpilih maka akan diikut sertakan musyawarah dengan pimpinan dan guru lainnya untuk menentukan joblist”(wwncr/wakum/19 mei 2022)

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan pesanten amanah tahfidz memiliki perencanaan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Pembentukan Tim yang kuat dan kompak, tingkat partisipasi warga sekolah yang

tinggi, dan kepemimpinan yang kuat siap mengadakan perubahan untuk meningkatkan mutu sekolah merupakan faktor yang paling dominan. Pemimpin yang tegas mengambil keputusan, sikap, dan komitmen dalam melaksanakan program-programnya yang telah disepakati bersama dengan tetap memperhatikan kondisi yang beragam merupakan salah satu kunci keberhasilan peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan .

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Adanya peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini, tidak terlepas dari peranan kepala sekolah, yang merupakan figur yang mampu menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi adanya perubahan tersebut, di samping dalam menjalankan perannya sebagai leader yang utama”(wwncr/gr/19 mei 2022)

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mampu merencanakan dengan baik serta menggerakkan, mengarahkan, memotivasi guru dan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai target yang telah ditentukan, sebagai manajer mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan melakukan pengawasan secara berkelanjutan yang mampu menciptakan sekolah yang berprestasi sebagai ajang promosi menjadi inovator, kreatif, figur, mediator dan pemberi solusi.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan subjek Upaya kepala sekolah yakni dengan memberdayakan semua warga sekolah, meningkatkan partisipasi warga sekolah, masyarakat, *stakeholder*, menjalin kerjasama dengan pihak terkait, promosi, mengadakan pelatihan, pendalaman materi, kegiatan sosial dan kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai tujuan untuk mengembangkan mutu pendidikan di pesantren melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada acuan rumusan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.(wwncr/kepsek/19 mei 2022)

Selanjutnya di tambahkan oleh wakum sebagaimana hasilnya adalah:

“Mutu merupakan suatu bentuk atau gambaran mengenai sebuah organisasi atau lembaga atas kualitas yang diberikan oleh pihak produsen kepada konsumen, artinya pesantren amanah tahfiz diharapkan mampu mengelola dengan baik untuk mencapai mutu baik pada input, proses, maupun outputnya, sehingga organisasi atau lembaga harus memiliki hubungan.(wwncr/wakum /19 mei 2022)

Dari hasil observasi dan wawanara yang peneliti pada tanggal 19 mei 2022 adalah pesantran amanah tahfid memiliki tingkat keprofesionalan yang tinggi dapat dilihat dari upaya yang dilakukan di lingkungan sekolah tersebut. Upaya yang telah dilakukan antara lain: (a) kepala sekolah mampu menjadi contoh yang baik bagi guru dan siswa, (b) melakukan studi banding untuk menambah wawasan guru-guru, (c) perubahan sarana dan prasarana sekolah dengan melihat

perkembangan teknologi, (d) menciptakan lingkungan belajar yang nyaman bagi siswa.

Selain itu Pemanfaatan sarana prasarana dan penataan sekolah sangat berpengaruh terhadap kenyamanan seluruh warga yang ada di sekolah, hal ini juga dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan, karena dengan diciptakannya suasana belajar yang nyaman di sekolah akan memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar di sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah

“Apabila siswa merasa nyaman berada di sekolah maka siswa akan mudah untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sekolah sehingga secara langsung siswa juga dapat meningkatkan prestasinya. pembinaan kepada siswa perlu dilakukan dengan cara membuat program pengembangan bagi siswa itu sendiri untuk mengetahui keterampilan apa saja yang dimiliki oleh siswa, karena kemampuan serta keterampilan yang dimiliki dari tiap- tiap siswa sangatlah beragam dan berbeda. (wwncr/kepsek/ 19 mei 2022)

Pemanfaat sarana prasarana tersebut bukan untuk memperindah atau hanya mengisi waktu kosong saja. dengan adanya pemanfaatan sarana prasarana tersebut akan di lakukan pembinaan kepada siswa yang berprestasi baik akademik maupun non akademik. Kegiatan di atas harus ditunjang dengan partisipasi guru sebagai tutor bagi siswanya melakukan pembinaan serta dukungan serta partisipasi dari orang tua siswa juga sangat diperlukan. Karena dengan adanya dukungan dari orang tua siswa maka dapat diketahui bahwa orang tua juga mendukung atas

program yang dilakukan oleh sekolah untuk membangun citra sekolah yang baik dan dapat mencapai tujuan pendidikan.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren amanah tahfizd yakni dengan adanya Strategi Kepala Sekolah. Yang dimaksud dengan Strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu pemenuhan sarana prasarana.

Sebagaimana hasil wawancara kepala sekolah sebagai berikut:

“Saya berupaya untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana di sekolah terutama dalam hal kegiatan belajar mengajar di sekolah, dilakukan secara insidental agar pelaksanaan belajar mengajar di sekolah dapat mencapai tujuan pembelajaran serta menunjang hasil belajar siswa, penetapan standard pencapaian nilai untuk mencapai mutu pendidikan. (wwncr/kepsek/19 mei 2022)

Mutu pendidikan dapat diukur dari hasil yang diperoleh baik itu dalam bidang akademik maupun non akademik, pemberian arahan kepada guru maupun siswa. Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru maupun siswa dengan cara kepala sekolah melakukan kunjungan kelas. Adanya kunjungan kelas tersebut kepala sekolah akan mengetahui dimana letak kendala yang dialami guru maupun siswa dalam proses belajar di kelas, peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah selalu mengupayakan agar para guru selalu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, dengan cara kepala sekolah aktif mengikutkan dirinya maupun guru dalam berbagai acara pendidikan. Acara tersebut dapat berupa pendidikan dan pelatihan bagi guru, seminar pendidikan, *workshop*, *studi banding*, adanya pembinaan khusus bagi siswa yang berprestasi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Kami sebagai guru selalu diberikan wejangan oleh kepala sekolah agar terus update segala informasai tentang perkembangan pendidikan. Para guru akan mengaplikasikan didalam kelas sebagai perwujudan dari semangat mengajar dan belajar. Hal ini semuanya dilakuakn untuk peningkatan mutu di pesantren amanah tahfizd. (wwncr/gr/19 mei 2022)

Dan sebagaimana ditambahkan oleh kepala sekolah sebagaimana hasilnya:

“seluruh kegiatan akan dilatih oleh guru yang dibidangnya masing – masing. Saya juga akan mengecek dan mengawasi untuk segala kehadiran dan kegiatan di pesantren amanah tahfiz. Dan laporan kegiatan untuk meningkatkan mutu di laporkan setiap bulannya oleh guru. (wwnc/kepsek/19 mei 2022)

Kepala sekolah mengkoordinasikan siswa yang berprestasi berdasarkan bidang studi yang ditekuni siswa tersebut tergantung berkompeten sesuai dengan bidang studinya, dilakukan kepala sekolah agar siswa selalu mendapatkan arahan atau bimbingan dari pembina agar peserta didik selalu dapat meningkatkan prestasinya, kepala sekolah memberikan pendekatan kepada seluruh stakeholder dengan menggunakan pendekatan kekeluargaan. Tujuan agar tercipta suasana kekeluargaan di sekolah sehingga program-program di sekolah akan terlaksana dengan mudah.

Kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Kendala dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu pendanaan dalam

menjalankan program sekolah yang belum mampu untuk mencukupi kebutuhan eksternal guru, pola pikir siswa. Kepala sekolah berupaya merubah pola pikir siswa yang merasa sudah puas karena diterima di sekolah, dilakukan kepala sekolah agar siswa dapat terus meningkatkan prestasinya di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah, perolehan nilai ujian sekolah siswa, sehingga standard minimal nilai masuk sekolah sebagai syarat tes masuk sekolah juga rendah, kurang profesionalnya tenaga pendidik. Perlunya adanya peningkatan untuk melanjutkan ke S2 bagi guru yang masih muda, selain itu guru kurangnya kreatif dalam menggunakan metode untuk kegiatan mengajarnya.

Strategi Kepala Sekolah lainnya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Solusi pada kendala peningkatan mutu yaitu melakukan kerjasama dengan lembaga pemerintahan. Hal ini dilakukan kepala sekolah untuk membantu mengurangi biaya yang digunakan untuk pendanaan dalam menjalankan program sekolah yang menunjang mutu pendidikan, melakukan kegiatan pendidikan untuk peningkatan profesionalisme guru seperti MGMP, studi banding, workshop, seminar, melakukan kerjasama dengan SMP, SMA Negeri yang ada di kota medan . Hal ini dilakukan kepala sekolah guna untuk menjalin kerjasama baik dalam penerimaan peserta didik baru maupun peningkatan kualitas guru melalui MGMP yang dilakukan antar guru mata pelajaran maupun antar sekolah.

4.2.3 Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Pesantren Amanah Tahfiz

Kepemimpinan berbasis nilai membangun nilai dalam diri setiap individu dan memastikan adanya pembagian nilai bagi seluruh anggota sekolah. Nilai

tersebut sebagai bentuk perilaku kehangatan yang diperlihatkan kepala sekolah bagi semua warga sekolah sehingga muncul saling keterbukaan, rasa hormat, dan akan membina hubungan yang baik. Oleh sebab itu sangatlah penting membentuk nilai-nilai sebagai pondasi utama dalam membangun hubungan antar sesama warga sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Pemimpin yang baik adalah yang mampu membangun nilai-nilai bersama anggotanya. Nilai penting ada dalam organisasi sebagai acuan Bergeraknya seluruh guru dan pegawai kearah tujuan. (wwncr/kepsek/24 mei 2022)

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Saya sebagai guru dapat melihat bahwa kepala sekolah membentuk nilai khusus untuk menandakan bahwa pesantren Amanah Tahfidz ada nilai tersendiri. Ini tergambar dari aktivitas atau kegiatan yang berlangsung di pesantren ini.(wwncr/gr/24 mei 2022)

Pesantren Amanah Tahfidz memiliki kapasitas sebagai pembawa bagian esensial dari suatu organisasi pendidikan, bahkan menjadi hal yang sangat penting dalam berjalannya pendidikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki pesantren Amanah Tahfidz. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di pesantren Amanah Tahfidz kepala sekolah selalu menjaga komunikasi yang baik sebagai wujud dari nilai budaya etika. Dari hal ini kepala sekolah melakukan tanya jawab ataupun

berkomunikasi dengan guru menanyakan kendala selama proses pembelajaran dimulai atau masalah kendala program dilapangan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Kepala sekolah sangat memberikan waktu dan kesempatan untuk berkomunikasi dengan melihat situasi dan kondisi

Nilai – nilai yang terlihat dari hasil observasi peneliti adalah nilai budaya, disaat nilai budaya ini terbentuk dari kebiasaan religius.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

Sebagai kepala sekolah sikap saya hanya berbuat baik kepada masyarakat sekolah. Dengan nilai percaya dengan hal – hal baik dimaksud adalah jika berbuat baik maka hal – hal baik akan terjadi pada kita. (wwncr/kepsek/24 mei 2022)

Hasil observasi peneliti menyimpulkan bahwa Kepala sekolah pesantren amanah tahfidz menerapkan kepemimpinan berbasis nilai dengan cara bertanggung jawab untuk meluangkan waktu setiap hari sebagai bentuk penyelesaian masalah yang dihadapi oleh guru. Dengan Melakukan hal itu kepala sekolah memberi kesempatan untuk mengevaluasi kembali nilai-nilai . Dengan begitu kepala sekolah menunjukkan sikap akuntabilitas terhadap pekerjaan. Selain itu kepala sekolah juga akan menentukan tujuan dan menemukan apa yang benar-benar penting bagi mereka sebagai pemimpin. Pemimpin yang kuat memiliki kemauan untuk menilai diri mereka sendiri di bidang ini dan kejujuran untuk mendiagnosis kebenaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“nilai ini merupakan hal yang penting Mengetahui bahwa seorang pemimpin memiliki keyakinan yang sama sering mendorong guru untuk mengikuti instruksi, meningkatkan peluang sukses dengan setiap tujuan. Pemimpin berbasis nilai memiliki sifat khusus dan kualitas lain yang membuat mereka menjadi yang terbaik dalam apa yang mereka lakukan.(wwncr/kepsek/24 mei 2022)

Terbentuknya kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfiz karena kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dirinya sendiri untuk melakukan hal yang baik dan benar, sebelum memengaruhi orang lain untuk berbuat baik dan benar, hal ini dimaksudkan dalam rangka upaya secara kontinu membangun kapasitas dan kemampuannya dalam memimpin sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Kepemimpinan pada pesantren lebih cenderung pada kepemimpinan dengan berbasis nilai dan etika.(wwncr/gr/24 mei 2022)

Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin. Nilai-nilai ini ada dalam diri setiap pemimpin, tetapi nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin.

Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin. Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin.

Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin.

Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin. Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin.

Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya, dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin. Nilai yang dibentuk dari kepemimpinan berbasis nilai yang ada di pesantren amanah tahfizd dilihat juga dari kegiatan sehari hari yang tidak

tergantikan dengan pengaruh dari luar. Seperti halnya kebiasaan morattal dan reciating surah untuk menghafalkan Al-quran. Selain dari kegiatan tersebut yang menjadi rutinitas yang tidak tergoyahkan pesantren amanah tahfizd, manajemen terbuka juga terlihat dari transparansi seluruh administrasi, kegiatan program, keuangan yang dialokasi dipesantren amanah tahfizd.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“seluruh kegiatan yang berlangsung di pesantren amanah tahfizd ini terkoordinir dengan baik, dimana manajemen keuangan, sarana prasarana dan perencanaan tujuan itu transparan keseluruhannya.(wwncr/kepsek/24 mei 2022)

Kepemimpinan berbasis nilai dapat disimpulkan kepada tranparan. Dimana Nilai dasar yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi bekal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti memegang teguh amanah, jujur, dapat dipercaya dan tauladan merupakan nilai dasar seorang pemimpin. Intrument value merupakan bentuk nilai keberhasilan dari seorang pemimpin yang dimulai dari penerapan nilai universal yang dapat dipercaya dalam konteks interaksi organisasi dan nilai harus mampu mempersentasekan guru dengan etika yang baik.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“keseluruhan pekerjaan yang sudah di limpahkan kepada kami merupakan tanggungjawab masing – masing guru. joblist keseluruhan sudah disepakati dan dikerjakan sesuai dengan skill masing – masing guru. “(wwncr/gr/24 mei 2022)

Profesional yang dimaksud adalah baik kepala sekolah dan guru Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfiz sesuai dengan karakteristik kepemimpinan berbasis nilai dilihat dari akuntabilitas, profesional, transparan, dan komunikatif yang merupakan konsep kepemimpinan yang mengkomparasi berbagai aspek yang berkenaan dengan nilai dalam hubungan antar anggota organisasi, kerja sama dengan berbasis nilai dasar organisasi komitmen yang tinggi dan melayani masyarakat sekolah dengan berdasarkan pada nilai-nilai organisasi.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Kepemimpinan Berbasis Nilai Di Pesantren Amanah Tahfiz

Dari hasil temuan peneliti kepemimpinan pesantren amanah tahfidz adalah seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi, akan tetapi sekaligus mampu mendorong guru untuk mencapai standar tersebut. Kepemimpinan berbasis nilai pesantren amanah tahfiz memiliki kecakapan berkomunikasi seorang pimpinan sehingga memiliki komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya. Selain itu tercipta komunikasi yang kondisi untuk mengoptimalkan bakat dan kemampuan yang dimiliki dengan berkarya dan berkreasi sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Temuan lainya kepemimpinan berbasis nilai yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki nilai keinginan diri sendiri untuk mewujudkan ide dan menjalankan ide. Maksudnya adalah sebagai kepala sekolah dapat mempengaruhi dan merasa yakin terhadap ide yang disampaikan adalah benar. Kepala sekolah

pesantren amanah tahfidz dalam memimpin rapat tidak terlihat memaksakan kehendak agar pendapat beliau di terima, namun kepala sekolah meyakini apa yang disampaikan oleh beliau adalah yang terbaik saat ini. Hal ini merupakan wujud dari *personal values*. Kepemimpinan berbasis nilai juga dilihat dari *intellectual stimulation*, dimana kepala sekolah dalam menerapkan nilai-nilai kepemimpinan dapat membangkitkan komitmen pengikutnya dengan kesadaran membangun nilai-nilai organisasi pendidikan, melakukan terobosan – terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan. Akan tetapi setelah kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah sedikit demi sedikit semuanya diperbaiki hingga saat ini tidak ada lagi siswa yang keluar sekolah pada jam belajar, karena sarana-prasarana sudah terpenuhi serta ditambah berbagai kegiatan pembinaan prestasi di dalam sekolah.

Sebagaimana hasil penelitian Shadiqul Iqade. (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya local dan iklim sekolah yang dibangun oleh kepala Sekolah Pesantren Amanah Tahfiz dikategorikan sangat tinggi. Implikasi: efektivitas kepemimpinan dan penciptaan kondisi keterbukaan dalam organisasi dipandang perlu untuk segera ditingkatkan, karena nantinya akan berdampak pada kondisi lingkungan organisasi sekolah yang tertutup. Rekomendasi: kepala sekolah hendaknya mampu mendelegasikan wewenang dan memiliki sikap suportif dalam organisasi sekolah.

4.3.2 Upaya pemimpin di Pesantren Amanah Tahfiz Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pesantrennya

Menjadi seorang guru di pesantren amanah tahfizd yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkan kualitasnya. Adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan mengembangkan profesionalisme. Berdasarkan hasil temuan penelitian membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam sekolah dalam hal ini yaitu kepala sekolah, dimana kepala sekolah sebagai seorang pemimpin merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan disekolah. Mengenai hal tersebut kepala sekolah sangat berperan penting dalam menentukan maju, mundurnya proses pendidikan sekolah, karena kepala sekolah dituntut untuk menjadi seseorang yang tidak mudah dalam mengambil keputusan, yang dapat mengarahkan, serta dapat menjadikan siswanya lebih bersemangat dalam menuntut ilmu, serta mendukung setiap kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kualitas sekolah.

Temuan lainnya dapat di katakan berdasarkan keterangan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah memang melakukan peningkatan kualitas mutu guru, mulai dari penerimaan guru yang melalui beberapa seleksi, dan dari hasil penyeleksian itulah kepala sekolah memperoleh guru yang berkualitas dan mampu memajukan sekolah. Karena kepala sekolah mengerti bahwa guru sangat berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik, karena keberhasilan siswa tergantung pada keberhasilan guru. Serta seluruh warga sekolah dituntut untuk senantiasa melakukan hal yang positif dalam

membantu mengembangkan kualitas serta kemampuan peserta didik dalam rangka tercapainya proses belajar pengajar yang efektif dan efisien.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dari hasil temuan penelitian dari hasil penelitian yakni kepala sekolah melakukan adanya musyawarah di setiap awal semester dimana akan disusun joblist guru serta program pencapaian pada tujuan pembelajaran sesuai dengan visi dan misi. Selain itu kepala sekolah melakukan adanya perencanaan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Pembentukan Tim yang kuat dan kompak, tingkat partisipasi warga sekolah yang tinggi, dan kepemimpinan yang kuat siap mengadakan perubahan untuk meningkatkan mutu sekolah merupakan faktor yang paling dominan. Jika kepala sekolah sudah mencapai perencanaan yang baik maka kepala sekolah akan melibatkan keseluruhan masyarakat sekolah untuk menunjang mutu pendidikan.

Sesuai dengan hasil penelitian Pendidikan karakter masih menjadi problem pokok dalam pendidikan nasional, Pesantren masih kukuh sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sejarah yang panjang dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Keunggulan pendidikan pesantren pada aspek internalisasi nilai-nilai Islam yang didesain secara komprehensif relevan dengan tradisi lokal..

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) ciri kepemimpinan berbasis nilai dan etika di Pondok Pesantren Amanah Tahfiz ada lima, yakni bijaksa; kesederhanaan; ketegasan; bertanggung jawab; dan keteladanan; (2) proses penanaman nilai dan etika dilakukan melalui kegiatan rutin maupun insidental yang memungkinkan interaksi antara Ustad/h dan santri;

adapun kegiatan rutin tersebut ialah pengajian, shalat berjamaah; dan (3) Faktor pendukung penanaman nilai dan etika antara lain berasal dari dalam diri santri, wibawa pengurus, dan kerja sama orang tua. Adapun faktor penghambatnya ialah kurangnya kesadaran diri dalam santri.

4.3.3 Kepemimpinan Berbasis Nilai Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan Di Pesantren Amanah Tahfiz

Untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi pendidikan haruslah memiliki seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin yang baik adalah yang memiliki inteligensi tinggi, kematangan sosial, motivasi, dan orientasi pada pencapaian, serta kepercayaan diri dan keterampilan berkomunikasi yang baik. Keberhasilan pendidikan di pesantren amanah tahfiz sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, yang termasuk di dalamnya guru dan staf. Kepemimpinan berbasis nilai yang di terapkan oleh pesantren amanah tahfiz mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya. Nilai ini yang menjadi sangat penting sebagai acuan bagi seluruh masyarakat sekolah untuk mencapai tujuan lembaga.

Dari hasil temuan peneliti kepemimpinan berbasis nilai memiliki rasa nyaman dengan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi yang berkembang. Nilai tersebut diantaranya transparansi, profesional, akuntabilitas dan komunikatif. Kepemimpinan berbasis nilai juga terlihat adanya sikap jujur kepada nilai-nilai sendiri ketika membantu guru mengartikulasikan apa yang mereka hargai dan mengambil bagian sebagai suatu pendekatan langsung.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfid sesuai dengan karakteristik kepemimpinan berbasis nilai dilihat dari akuntabilitas, profesional, transparan, dan komunikatif yang merupakan konsep kepemimpinan yang mengkomparasi berbagai aspek yang berkenaan dengan nilai dalam hubungan antar anggota organisasi, kerja sama dengan berbasis nilai dasar organisasi komitmen yang tinggi dan melayani masyarakat sekolah dengan berdasarkan pada nilai-nilai organisasi.

Di lain sisi, hasil temuan juga menemukan fakta bahwa penerapan Kepemimpinan Berbasis Nilai di pesantren amanah tahfiz belum optimal dalam konteks peningkatan mutu pembelajaran, namun cukup kuat dalam mengembangkan nilai-nilai Islam. Akibatnya, budaya belajar yang tumbuh belum menguat dan merata, namun lebih menonjol pada iklim sekolah yang sarat dengan nilai-nilai, symbol, kegiatan dan perilaku yang bersifat ritual, seremonial dan sosial yang merujuk kepada ajaran Islam. Akhirnya, penelitian ini mengajukan strategi pengembangan kemampuan Kepemimpinan Berbasis Nilai yang berorientasi kepada proses pengembangan berkelanjutan, yang bertujuan untuk mengembangkan mutu pembelajaran di Sekolah Islam Terpadu, sesuai dengan visi dan tujuannya

Hasil temuan juga menunjukkan bahwa sikap nilai ini terbentuk dari nilai budaya. Kepemimpinan berbasis nilai tidak hanya melibatkan nilai inti individu tetapi juga mengharuskan proses terus menerus suatu tinjauan dan membentuk nilai-nilai yang ada atau mengintegrasikan nilai baru berdasarkan tujuan hidup,

faktor kontekstual, komunitas, dan atau kalimat yang dianut seseorang sebagai pedoman dalam kehidupan.

Menurut Kraemer, kepemimpinan berbasis nilai menjalankan keserasian dengan mendengarkan beberapa pendapat dari orang lain dan membedakan nilai individu yang membentuk pendapat-pendapat tersebut. Kepemimpinan berbasis nilai mencoba menyatukan kebijaksanaan orang lain dan membuat keputusan terbaik untuk organisasi terkait tanpa menyepakati nilai-nilai individu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:Kepemimpinan berbasais nilai di pesantren amanah tahfizd, diawali dengan cara melakukan perencanaan dalam merencanakan apa yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan selama satu tahun, dua tahun, tiga tahun, empat tahun, dan membagi personilnya didalam bagian-bagian tertentu dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan membagi tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk meningkatkan mutu pendidikan dan menggerakkan mereka untuk mencapai perencanaan tersebut.
2. Kepala sekolah dalam melaksanakan peran utamanya sebagai leader, manajer, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi dengan baik, di

samping peran lainnya. Sebagai seorang wirausahawan yang tangguh berupaya meningkatkan mutu pendidikan, bekerja keras dan cerdas, kreatif, inovatif, komitmen, dan beruaha memberikan teladan bagi warga sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan diantaranya : pembinaan dan kerjasama kepada seluruh warga sekolah, meningkatkan partisipasi warga sekolah, masyarakat, stakeholder, menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait, mengadakan bimbingan dan pelatihan, sosial, promosi, dan lainnya.

3. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berbasis nilai di pesantren amanah tahfiz sesuai dengan karakteristik kepemimpinan berbasis nilai dilihat dari akuntabilitas, profesional, transparan, dan komunikatif yang merupakan konsep kepemimpinan yang mengkomparasi berbagai aspek yang berkenaan dengan nilai dalam hubungan antar anggota organisasi, kerja sama dengan berbasis nilai dasar organisasi komitmen yang tinggi dan melayani masyarakat sekolah dengan berdasarkan pada nilai-nilai organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dengan rendah hati menyampaikan beberapa saran yang semoga saja dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berkenaan dengan kepemimpinan berbasis nilai dalam

mengembangkan mutu pendidikan di Pesantren Amanah Tahfiz Sunggal Deli Serdang

1. Bagi Pihak Sekolah

Sekolah dalam menjalankan proses pendidikan tidak dapat berdiri sendiri, dalam pengelolaan sekolah sangat dibutuhkan peran masyarakat khususnya para wali murid dalam hal meminta saran dan masukan dari para orang tua murid untuk meningkatkan kualitas dan keharmonisan antara sekolah dan orang tua

2. Bagi Masyarakat

Masyarakat memiliki andil yang besar dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan, keterlibatan masyarakat diprakarsai oleh komite sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah hendaknya lebih ditingkatkan lagi, masyarakat diharapkan peduli dengan para siswa dan lingkungan sekitar sekolah

3. Bagi Guru

Guru diharapkan mampu membantu dan bekerja sama dengan kepala sekolah, menghormati kepala sekolah sebagai pimpinannya dan tidak membuat kelompok sendiri di sekolah, semua guru harus berbaaur sehingga tidak ada dualism kepemimpinan, harus saling menghargai dan berkompetisi

secara sehat, karna tidak menutup kemungkinan kepala sekolah diangkat dari guru

DAFTAR PUSTAKA

Albi Anggito. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Suka Bumi Jawa Barat: CV Jejak.

Adhe Kusuma Pertiwi, dkk. 2018. Analisis Interaksi Simbolik Kyai Dan Santri Dalam Perspektif Kepemimpinan Berbasis Nilai Dan Etika. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Volume 2 Nomor 3.

<file:///C:/Users/hp/Downloads/4180-12189-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 15 agustus 2022

Alpansyah, Ph.D. 2020. *Desain Pembelajaran Bahasa Indonesia Berbasis Nilai Karakter*. Palembang: Guepedia.

Anwar, Ilham Choirul. 2021. "Mengenal Penelitian Kualitatif: Pengertian Dan

Metode Analisis.” <https://tirto.id/mengenal-penelitian-kualitatif-pengertian-dan-metode-analisis-f9vh> (February 16, 2022).

Arifin, Imron. 1994. *Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keagamaan*. Malang: Kalimasada Pres.

Basri. 2014. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Bona, Maria Fatima. 2021. “Peringatan Hardiknas, FSGI Sebut Kebijakan Pendidikan Di Masa Pandemi Belum Optimal.” <https://www.beritasatu.com/nasional/768573/peringatan-hardiknas-fsgi-sebut-kebijakan-pendidikan-di-masa-pandemi-belum-optimal> (February 16, 2022).

Burhan, Bungin. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Charis, Muhammad, Muhammad Ammar, Danar Wijokongko, and Muhammad Faza Al-Hafizd. 2020. “Kategori Kepemimpinan Dalam Islam.” *Jurnal Edukasi Nonformal* 1(2).

“Daftar Pesantren Di Deli Serdang - Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas.” https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_pesantren_di_Deli_Serdang (February 16, 2022).

Departemen Pendidikan, Nasional. 2003. “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.” *Jakarta: Depdiknas* 33(31):

79192564.

Darrel Peregrym dan Randy Wolff, “Values Based Leadership: The Foundation of Transformational Servant Leadership”, *The Journal of Value Leadership*, 6 (2013), 1

Djamaluddin Perawironegoro, dkk. 2020. Internalisasi Nilai-nilai Pesantren Berbasis Manajemen Asrama. *Jurnal administrasi dan manajemen pendidikan*<http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/15815> diakses pada tanggal 15 agustus 2022

Dr.Akrim, M.Pd. 2020. “Kesiapan Pendidikan Islam Di Indonesia Dalam Menghadapi Masa New Normal (Studi Kesiapan Guru Dan Murid Dalam Proses Pembelajaran).”
https://www.google.co.id/books/edition/BOOK_CHAPTER_COVID_19_DAN_KAMPUS_MERDEKA/uCo_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=umsu&printsec=frontcover (February 19, 2022).

Dr.Emilda Sulasmi, M.Pd. 2020. *Manajemen Dan Kepemimpinan*. 1st ed. DEPOK: RAJAWALI PERS.

Dr.Supadi. 2021. *MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN*. PERTAMA.

Dwi Elok Kharismawati. 2019. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *Jurnal kajian teori dan praktek kependidikan* vol (4)1. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/10781> diakses pada tanggal 15 agustus 2022

Faruq Aufa Sembiring, Dody Shalden Chandra. 2017. "Pengaruh Motivasi Kepemimpinan Terhadap Kerja Karyawan Pada PT SALAM TV." <http://repository.umsu.ac.id/>.

Hermauli Gultom, Mesty. 2021. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Mutu Pendidikan Dengan Konsep Manajemen Berbasis Sekolah Di Sd Swasta Parulian 2 Kecamatan Tegal Sari Mandala II. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17182> diakses pada tanggal 18 Agustus 2022

Husaini. 2021. Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Hifzh Qur'an Pada Rumah Tahfidz Insan Qur'ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah." *Junral manajemen pendidikan islam vol (4) no 1.* <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/1128>. diakses pada tanggal 19 Agustus 2022

Ijudin. 2015. "Pengembangan Konsep Mutu Pendidikan Pondok Pesantren." <https://journal.uniga.ac.id>.

Kuntoro, Alfian Tri. 2019. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan* 7(1): 84–97.

Minarti, Sri (2014) *Implementasi kepemimpinan berbasis nilai-nilai Al-fatimah dalam mengembangkan karakter guru man model dan MAN 2 Bojonegoro*. Doctoral thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10072/> diakses pada tanggal 6 agustus 2022

M.N.Nasution. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

M.Prawiro. 2020. “Pengertian Nilai: Fungsi, Ciri-Ciri, Jenis, Dan Contohnya.”

<https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-nilai.html>.

Mulyadi, Mulyadi, Minnah El Widdah, and Mahmud MY. 2020. “Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.”

Nikmah, Aris Satullailin. 2021. Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (*Studi kasus Pondok Pesantren Tarbiyatul Qur'an Al-Mannan Tulungagung*). [Thesis]

<http://repo.uinsatu.ac.id/24452/> diakses pada tanggal 19 agustus 2022

Pertiwi, Adhe Kusuma. 2018. “ANALISIS INTERAKSI SIMBOLIK KYAI DAN SANTRI DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI DAN ETIKA.” *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)* 2(3): 185–91. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/4180> (February 15, 2022).

Raja Maruli Tua Sitorus, ST, M.Kom. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sardi. 2012. “Bahan Ajar Penyusunan Bisnis Proses Kebijakan Mutu Sasaran Mutu.” *Pusat Pengembangan dan pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya, yogyakarta*: 44.

Shadiqul, Iqade . 2017 Kepemimpinan berbasis Nilai. Budaya Lokal dlama menciptakan iklim sekolah. *Jurnal administrasi pendidikan* Vol. XXIV No.2. https://www.academia.edu/35840301/KEPEMIMPINAN_BERBASIS_NIL

[AI BUDAYA LOKAL DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH.](#)

diakses tanggal 6 agustus 2022

Sofanudin, A. 2019. “Best Practise Implementasi Kurikulum Pada Sekolah Alam Insan Mulia (Saim) Surabaya.” *SMaRT* 05 (Nomor: 1–27).

Suderadjat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung: Cipta Lekas Garafika.

Taryaman. 2016. “Pengembangan Pengelolaan Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru : Berdas... - Google Books.”
https://www.google.co.id/books/edition/Pengembangan_pengelolaan_sekolah_dalam_p/3LdTEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=TARYAMAN+2016&pg=PA96&printsec=frontcover (February 15, 2022).

Zaharuddin, M., Pradana, F., & Brata, K. 2020. Pengembangan Sistem Penilaian Santri Terpadu di Al-Izzah Leadership School berbasis Web. **Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer**, vol. 4, no. 11, p. 3978-3986, okt. 2020. ISSN 2548-964X. Tersedia pada: <<https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/8189>>. Tanggal Akses: 18 agu. 2022

Lampiran 1

Pedoman wawancara kepala sekolah

1. Bagaimana Fungsi Kepemimpin dalam memberikan intruksi atau arahan kepada guru dan pegawai agar dapat di implementasikan dengan baik?
2. Bagaimana pemimpin dalam membangun kerja sama atau hubungan baik dengan para guru dan pegawai ?
3. Bagaimana pemimpin dalam berkomunikasi dengan para para guru dan pegawai?
4. Bagaimana pemimpin saat berdiskusi dengan para guru dapat memahami dan mengambil sebuah kesimpulan saat berdiskusi dengan guru ?
5. Apakah pemimpin ikut serta dalam memberikan masukan atau motivasi

kepada guru ?

6. Apakah pemimpin saat bawahan melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan nilai positif ke organisasi apakah diberikan reward ?
7. Bagaimana pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan untuk kepentingan organisasi ?
8. Bagaimana pemimpin dalam memberikan dorongan kepada guru agar dapat berorientasi pada kualitas kerja ?
9. Bagaimana pemimpin melakukan pengawasan atau kontrol terhadap pegawai saat melakukan tugas ?
10. Bagaimana caranya pemimpin memanfaatkan sumber daya yang ada di organisasi sebaik mungkin agar pencapaian atau pelayanan tercapai dengan baik ?
11. Bagaimana ketelitian guru saat menjalankan tugas pemeliharaan penerangan jalan umum ?
12. apakah saat melaksanakan tugas sesuai dengan target saat melaksanakan tugas ?
13. Apakah ada ukuran hasil tertentu saat melaksanakan tugas ?
14. Apakah guru dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat saat melaksanakan tugas ?
15. apakah saat menjalankan tugas diberikan waktu kepada guru dalam menjalankan tugas ?
16. bagaimana kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan?

17. Apakah para guru mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas ?
18. Apakah guru mampu memperbaiki kesalahan saat menjalankan tugasnya ?
19. Nilai nilai Apakah yang di terapkan di pesantran amanah tahfizd ?
20. Bagaimana cara kepala sekolah dalam menerapkan nilai – nilai tersebut
21. Jika ada nilai budaya, bagaimana kepala sekolah dalam mengawasinya ?
22. Kepemimpinan nilai yang di bentuk tidak lepas dari guru , bagaimana kepala sekolah memberikan penghargaan atas kerja keras guru tersebut?

Lampiran

Wawancara dengan guru

- a. Bagaimana keterlibatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di pesanten amanah tahfizd ?
- b. Apa saja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu di pesanten amanah tahfizd ?
- c. Apa saja kendala kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di di pesanten amanah tahfizd?
- d. Apa saja faktor pendukung dan penghambat untuk tercapainya mutu pendidikan di pesanten amanah tahfizd?
- e. Apa upaya mengatasi kendala dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam

meningkatkan mutu pendidikan di di pesanten amanah tahfizd?

- f. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan khususnya untuk kualitas guru di pesanten amanah tahfizd?
- g. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan khususnya untuk kualitas guru di pesanten amanah tahfizd ?
- h. Apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di pesanten amanah tahfizd?
- i. Bagaimana solusi yang diambil untuk memecahkan masalah yang menjadi penghambat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di pesanten amanah tahfizd?
- j. Apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di pesanten amanah tahfizd ?
- k. Bagaimana solusi yang diambil untuk memecahkan masalah yang menjadi penghambat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan ?

Lampiran 4

Wawancara dengan kepala sekolah

Kode : **wwncr/kepsek/01/ 13 april 2022**

Tanggal : **13 april 2022**

Peneliti : **Minar Adelina Tanjung**

Pnlt : Apa tujuan diadakan peningkatan mutu pendidikan di pesantren amanah tahfizd ?

Kepsek : “Untuk menghentikan tindak indisipliner guru, menjaga serta meningkatkan kedisiplinan guru sebagai jaminan kualitas layanan

pendidikan di pesantren amanah tahfiz.”

Pnlt : Apa yang menjadi dasar peningkatan kedisiplinan guru Pesantren Amanah Tahfiz?

Kepsek : Pertama, mewujudkan mutu pendidikan dilihat dari kedisiplinan dimana merupakan unjuk kerja perilaku guru harus suseuai dengan apa yang dikatakan dan diajarkan dalam memberikan pendidikan. Mutu pendidikan juga dilihat dari solusi dalam memecahkan permasalahan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan guru di pesantren amanah tahfiz,. Sehingga menjadi tanggung jawab saya selaku kepala sekolah untuk membenahi semua itu menjadi lebih baik dengan meningkatkan kedisiplinan bagi guru.

Kode : **wwncr/kepsek/02/19 April 2022**

Tanggal : **19 April 2022**

Peneliti : **Minar Adelina Tanjung**

Penelt : Bagaimana perencanaan peningkatan mutu pendidikan guru di pesantren amanah tahfiz ?

Kepsek : Perencanaan peningkatan mutu pendidikan tidak bisa lepas permasalahan yang dihadapi solusi dalam untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan, kemudian saya merumuskan kembali tata tertib yang menjadi pedoman guru

sebagai rencana awal saya dalam memperbaiki tujuan pembelajaran. Tidak merumuskan sendiri melainkan dengan jalan musyawarah.

Kode : wwncr/kepsek/02/19 April 2022

Tanggal : 19 april 2022

Peneliti : Minar Adelina Tanjung

Penelit : Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru di pesantren amanah tahfizd?

Kepsek : Semua pihak baik guru dan staf saya libatkan dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan guru yang diwujudkan dalam bentuk pedoman aturan/tata tertib guru dan staf. Dengan terlibatnya mereka secara langsung maka akan menambah rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di bebarkanya dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan di proses pembelajaran .”

Lampiran 5

Dokumentasi

Kode : doku/ 01/ kepsek/ depan gedung sekolah

Tanggal : 19 mei 2022

Lokasi : dpn gdg sklh

Peneliti : Minar Adelina Tanjung

Peneliti sedang melakukan foto bersama dengan kepala sekolah di pesantren amana tahfidz.



Sumber foto dokumentasi probadi

Kode : doku/ 02/ Gr/ Ruang Gr

Tanggal : 19 Mei 2022

Lokasi : Ruang Gr

Penlt : Minar Adelina Tanjung

Peneliti sedang melakukan jumpa tata ramah dengan para guru dan kepala sekolah pesantren amanah tahfidz



Sumber dokumentasi pribadi peneliti

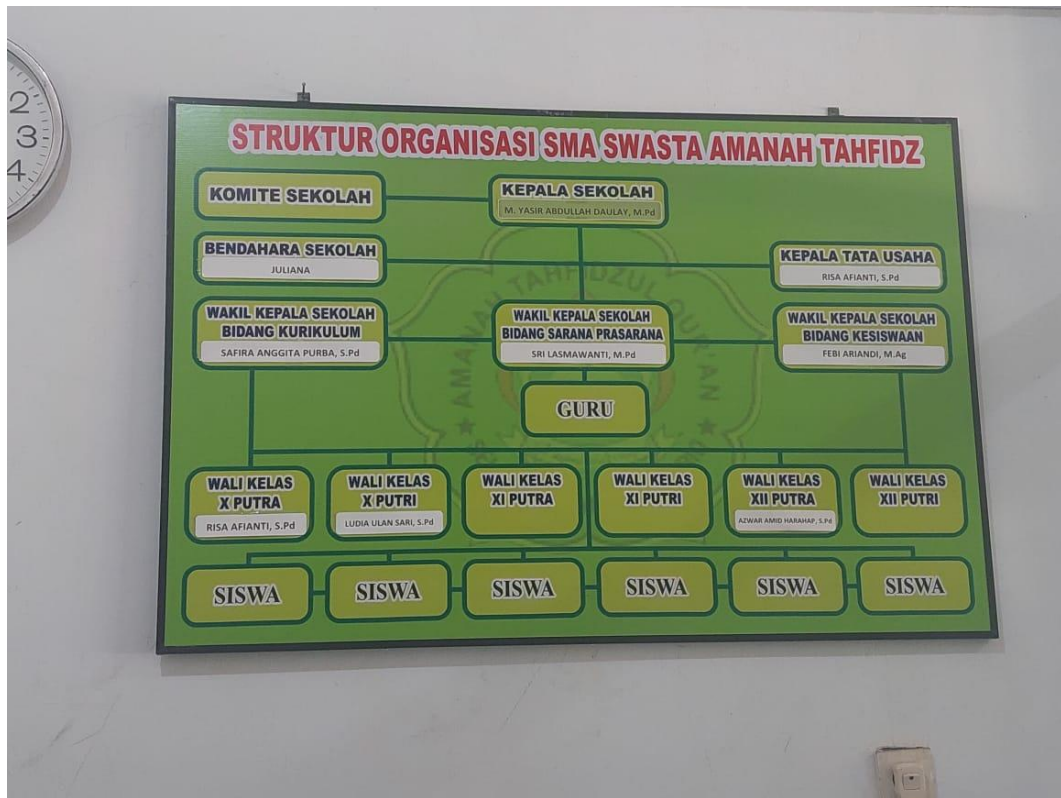
Kode : doku/ 03/ Gr/ Ruang Gr

Tanggal : 19 Mei 2022

Lokasi : Ruang Gr

Penlt : Minar Adelina Tanjung

Peneliti mengemabil foto struktur organisasi pesantren amanah tahfidz



Sumber dokumentasi pribadi peneliti