

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi

Secara historis, kata strategi dipakai untuk istilah dunia militer. Strategi berasal dari Bahasa Yunani yakni “stratogos” berarti jenderal atau komandan militer. Maksudnya strategi adalah cara yang digunakan para jenderal dalam menempatkan pasukan atau Menyusun kekuatan tentara di medan perang agar musuh dapat dikalahkan.¹

Strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran yang khusus.² Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar Haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.³ Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai. Penggunaan kata Strategi dalam manajemen atau suatu organisasi diartikan sebagai kiat cara dan tak-tik utama yang direncanakan secara sistematis

¹ Chusnul Chotimah, M.Ag., *Strategi Komunikasi Lembaga Pendidikan dengan Masyarakat*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2017), p.1

² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), p.708.

³ Syaiful Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), p.5

dalam melaksanakan fungsi manajemen yang terarah pada tujuan strategi organisasi.⁴

Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan pilihan yang menetapkan dan arah suatu organisasi. Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Menurut Slameto, strategi ialah rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.⁵

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi ialah suatu cara atau teknik yang direncanakan secara sistematis untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

2. Prinsip-Prinsip Strategi

Menurut Hatten sebagaimana yang dikutip oleh Mira Gustina, suatu strategi agar dapat dikatakan sukses, maka harus memenuhi prinsip-prinsip berikut:

- a. Strategi harus konsisten
- b. Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi
- c. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraiberaikan satu dengan lainnya.
- d. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan bukan pada titik-titik kelemahannya.

⁴ Mira Gustina, Strategi Membangun Public Trust pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dewan Dakwah Provinsi Lampung, Tesis Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, 2022. P.15

⁵ Sri Banun, Yusrizal, dan Nasir Usman, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol.4 No. 1 2016, p. 139

- e. Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar
- f. Tanda-tanda suksesnya sebuah strategi yaitu mendapat dukungan dari pihak-pihak terkait.⁶

3. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan asal katanya kepemimpinan transformasional tersusun atas kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan diterjemahkan dari Bahasa Inggris “*Leadership*” dalam Ensiklopedi Umum, diartikan sebagai “Hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”.

Kepemimpinan mempunyai beberapa pengertian, di antaranya ; Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang-orang yang ada di sekelilingnya, seni untuk mengkoordinasikan dan memberi motivasi kepada individu dan kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak terutama ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skills*) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skills*).

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut beberapa tokoh ; Bass, Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya

⁶ Mira Gustina, Op.Cit.p.18

⁷ Ahmad Fadli HS. Organisasi dan Administrasi, Edisi Revisi, (Jakarta: MANHALUN NASYI-IN PRESS, 2011), p.13-14

akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika suatu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. Sementara menurut Northouse, P.G., Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Berbeda lagi menurut Dubrin, A.J., Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jacobs and Jacques mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Rauch and Behling, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Kottler berpendapat bahwa, kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa.⁸

Menurut Prof. Dr. H.Arifin Abdurrahman, “ Kepemimpinan dianggap sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang-orang mengikuti pemimpin.⁹

Kepemimpinan adalah gaya atau cara atau teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

⁸ Engkoswara dan Aan Komariah, Administrasi Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2015), p.177

⁹ Fatah Syukur, Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011),

Ciri kepemimpinan, menurut Keith Davies, bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat utama, yaitu kecerdasan, kematangan sosial, motivasi dari dalam, sikap orientasi hubungan antar manusia serta keluasan pandangan sosial.¹⁰

Sedangkan transformasional menerangkan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah '*to transform*', artinya mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya. Istilah Transformasional adalah "*How the resources are transformed into one another*", transformasi mengandung makna "Menjadikan orang yang dipimpin sebagai seorang pemimpin", menimbulkan kepemimpinan kepada yang dipimpin. Suatu proses edifikasi untuk menjadi seorang pemimpin dengan kemampuan "menularkan" kemampuan kepemimpinan kepada orang-orang di sekitarnya.¹¹

Menurut Harbani, kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk dibawa ke arah pengembangan organisasi". Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaedah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai, sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan yang lebih dari apa yang diharapkan.¹²

¹⁰ Fatah Syukur, p.24

¹¹ Engkoswara dan Aan Komariah, Administrasi Pendidikan, p.192

¹² Indra Syamsuri, Yeti Supriyanti, dan Sholeh Hidayat, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Jurnal Pendas; Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Vol.9 No.3, September 2024, ISSN 2477-2143, p.872

Kepemimpinan transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Pemimpin transformasional lebih sering memakai taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mengembangkan pengikutnya.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang, pemimpin ini dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan, dan bertindak sebagai katalisator yaitu yang memberi peran mengubah system ke arah yang lebih baik, berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.¹³

Dari pengertian di atas dapat ditarik benang merah bahwa kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu mengubah kondisi lembaga yang dipimpinannya untuk terus melakukan *transforming of visionary*, mentransformasikan visinya menjadi rrealitas nyata sebagai usaha untuk mewujudkan tujuannya.

4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Terdapat tujuh prinsip kepemimpinan transformasional meliputi:

¹³ Engkoswara dan Aan Komariah, Administrasi Pendidikan, Cet.5, (Bandung: Alfabeta, 2015), p.193

- a. **Simplifikasi.** Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan transformasional yang dapat menjawab pertanyaan : Kemana kita akan melangkah?
- b. **Motivasi.** Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat juga mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi pada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka juga untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan maupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
- c. **Memfasilitasi.** Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok maupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual, dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. **Inovasi.** Kemampuan untuk secara berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya perlu mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimoin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.

- e. Mobilitas. Pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggungjawab.
- f. Kesiagaan. Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- g. Komitmen. Berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas. Untuk itu diperlukan pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.¹⁴

5. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang melekat. Karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor-faktor tersebut satu dengan yang lainnya saling terkait. Faktor-faktor tersebut terdiri dari: 1) Menunjukkan Perilaku Karismatik: mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya; Kepercayaan kepada yang lain; Menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya; Menampilkan standar moral yang tinggi; Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya; Menjadi model pada pengikutnya. 2) Memunculkan Motivasi Inspirasional: Mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi; Memberi inspirasi melalui visi yang jelas; Kepercayaan diri; Meningkatkan optimisme; Semangat kelompok; Antusias. 3) Memberikan Stimulasi Intelektual: Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut

¹⁴ Indra Syamsuri, Yeti Supriyanti, dan Sholeh Hidayat, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Jurnal Pendas; Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, Vol.9 No.3, September 2024, ISSN 2477-2143, p.875

menjadi inovatif; Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi; Membuat kembali kerangka permasalahan; Mendekati pengikut dengan cara baru. 4) Memperlakukan Pengikut dengan Memberi Perhatian kepada individu: Memberikan perhatian secara personal pada semua individu; Membuat semua individu merasa dihargai; Mendelegasikan tugas sebagai pengikutnya.

6. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Aviola mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional dengan konsep “4 I” yang artinya:

- a. “I” pertama adalah *idealized influence* (charisma), yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya. Saling berbagi risiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral secara etis.
- b. “I” kedua adalah *Inspirational Motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf.
- c. “I” ketiga adalah *Intellectual Stimulation*. Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja produktif.

- d. "I" keempat *Individualized Consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari para staf.¹⁵

7. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu Kepala dan Sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹⁶

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan padanan dari school principal yang tugas kesehariannya menjalankan principalship atau kekepala-sekolahan. Istilah kekepalasekolahan mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah.¹⁷

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁵ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, p.194

¹⁶ Wahjosumidjo *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Press, 2005), p.83

¹⁷ Agus Gunawan, *Siiinergi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah Menuju Kinerja Guru yang Unggul*, (Indramayu: Adab; CV Adanu Abimata, 2024), p.13

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian serta mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.¹⁸

Adapun kewenangan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelola tiga hal pokok, yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang manager, kepala sekolah harus mampu dan mempunyai kemampuan manajemen yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Kemampuan ini sangat mendukung pada saat mengatur personil atau SDM yang dimiliki sekolah.¹⁹

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah ditegaskan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu; kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan supervisi dan sosial.

b. Syarat Kepala Sekolah

Persyaratan yang diajukan terhadap kepala sekolah antara lain:

1. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah

¹⁸ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), p.80

¹⁹ Moh.Rifad, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Literasi Digital Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Al-Khairaat 1 Palu*, Tesis, p.48

2. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang dipimpinnya.
3. Mempunyai sifat kepribadian yang baik terutama sikap dan sifat-sifat yang diperlukan dalam kepentingan kependidikan
4. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas
5. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.²⁰

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi sekolah.

B. *Public Trust*

1. Pengertian *Public Trust*

Moorman, Deshpande, dan Zatman mendefinisikan “*trust*” sebagai kesediaan (*willingness*) seseorang untuk menggantungkan dirinya kepada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena ia mempunyai keyakinan (*confidence*) kepada pihak lain tersebut, kepercayaan merupakan harapan umum yang dimiliki individu bahwa kata-kata yang muncul dari pihak lainnya dapat diandalkan. Kepercayaan adalah percaya dan memiliki keyakinan terhadap partner dalam hubungan.²¹ *Public trust* merupakan bentuk kepercayaan yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam suatu institusi social atau suatu system.²²

²⁰ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, p.92

²¹ Mira Gustina, Strategi Membangun Kepercayaan dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dewan Dakwah, p.20

²² Karolus Totu Sius, dkk., Public Trust: Dampak Exclusion dan Inclusion Error Data Program Keluarga Harapan, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol.12, No.1 Maret 2024, p.122.

Para ahli di bidangnya memaknai kepercayaan berdasarkan kontekstual, antara lain; Becky J. Starnes memaparkan tiga konsep tentang kepercayaan, yaitu; “*The belief in the integrity, character, and ability of a leader; “Reciprocal faith in one’s intentions and behaviors; “A confidant reliance on the integrity, honesty, or justice of another.* Artinya Starnes memaknai kepercayaan pada tiga tataran, yaitu: (a) “Kepercayaan pada integritas, karakter, dan kemampuan seorang pemimpin, (b) “percaya yang bersifat timbal balik dalam niat dan perilaku seseorang, dan (c) “Sebuah ketergantungan kepercayaan pada integritas, kejujuran, keadilan pada orang lain.²³

Public Trust atau kepercayaan dapat diartikan sebagai kepercayaan publik, Choudory menjelaskan *public trust* memiliki istilah berbeda yang sering digunakan untuk menerjemahkan fenomena terkait kepercayaan diantaranya seperti *confident, reliability, dan trustworthiness*. Yang dominan untuk menggunakan istilah yang berbeda-beda bergantung pada konteks, itu merupakan suatu hal sudah biasa terjadi di dalam lintas negara.²⁴ Hal itu dapat terjadi karena konsep kepercayaan publik memiliki sifat multidimensional.

Beberapa ahli mengungkapkan bahwasanya kepercayaan diantaranya ; Dwi yanto yang dikutip oleh Putra mengatakan Kepercayaan jika dipandang dalam kacamata psikologi dapat diterjemahkan sebagai suatu proses kognitif internal dari seseorang yang mempercayai dan dipercayai. Kepercayaan ditinjau dari disiplin ilmu ekonomi dipandang bahwasanya kepercayaan cenderung terlihat dari sebuah penghargaan yang memiliki sifat kalkulatif dan rasional terhadap hasil yang diberikan oleh suatu lembaga atau pihak lainnya.

²³ Ali Akbarjono, Ekspansi Trust dalam Evaluasi Pendidikan Meniti Kredibilitas Hasil Belajar, Jurnal NUANSA IAIN Bengkulu, Vol.X, No.2 2017, p.217

²⁴ Moch.Ade Rahman, *Peningkatan Kepercayaan Publik Melalui Pemerintahan Partisipatif*, Jurnal Ilmu Administrasi Negara 12, no.2, 2017 p.35.

Kepercayaan masyarakat dalam pandangan sosiologi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang di dalamnya terdapat karakteristik kolektif antar orang dan institusi. Kepercayaan masyarakat adalah kepercayaan warga terhadap negara dan pemerintah, termasuk di dalamnya institusi, kebijakan, dan pejabatnya. Jika dikaitkan dengan sekolah maka *public trust* merupakan sebuah kepercayaan masyarakat yang dibangun oleh sekolah supaya masyarakat tertarik dan memberikan kepercayaan dalam arti menitipkan anaknya di sekolah yang sesuai keinginan masyarakat. Terdapat empat indikator dalam kepercayaan masyarakat (*public trust*), *Pertama*, kehandalan merupakan konsisten dari serangkaian pengukuran. Kehandalan dimaksud untuk mengukur kekonsistenan sekolah dalam melakukan usahanya dari dulu sampai sekarang. *Kedua*, kejujuran, bagaimana sekolah mempublikasikan atau menawarkan program-program sekolah yang berkualitas sesuai dengan informasi yang diberikan sekolah kepada masyarakat. *Ketiga*, kepedulian sekolah yang selalu melayani dengan baik konsumennya, selalu menerima keluhan-keluhan yang dikeluhkan masyarakat serta selalu menjadikan masyarakat sebagai prioritas. *Keempat*, Kredibilitas, kualitas atau kekuatan yang ada pada sekolah untuk meningkatkan kepercayaan konsumennya.²⁵

Dalam konteks ini Doney dan Cannon memberikan definisi kepercayaan sebagai sesuatu yang diharapkan dari kejujuran dan perilaku kooperatif yang berdasarkan saling berbagi norma-norma dan nilai yang sama terutama terhadap diri klien.

Dari beberapa definisi di atas, diambil kesimpulan bahwa *public trust* ialah suatu kepercayaan yang diberikan oleh publik (masyarakat) berkenaan dengan

²⁵ Angga Dwi Putra, *Manajemen Hubungan Masyarakat (Public Relatio) Dalam Meningkatkan Public Trust Di SMA Mutiara Baru Kota Bekasi*, Tesis, UNISMA Bekasi, 2022. p.29-30.

sebuah komitmen yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok tertentu dalam menjaga kepuasan secara umum.

2. Komponen Kepercayaan

Green yang dikutip oleh Fasochah menyatakan bahwa komponen-komponen kepercayaan adalah:

- a. Kredibilitas. Kredibilitas berarti bahwa karyawan jujur dan kata-katanya dapat dipercaya. Kredibilitas harus dilakukan dengan kata-kata, “saya dapat mempercayai apa yang dikatakannya mengenai ” Kredibilitas bentuk lain yang berhubungan adalah *believability* dan *truthfulness*.
- b. Reliabilitas. Reliabilitas berarti sesuatu yang bersifat *reliable* atau dapat diandalkan. Ini berarti berhubungan dengan kualitas individu/organisasi. Reliabilitas harus dilakukan dengan tindakan, “saya dapat memercayai apa yang akan dilakukannya ”. bentuk lain yang berhubungan adalah *predictability* dan *familiarity*.
- c. *Intimacy*. Kata yang berhubungan adalah integritas yang berarti karyawan memiliki kualitas sebagai karyawan yang memiliki prinsip moral yang kuat. Integritas menunjukkan adanya *internal consistency*, ada kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan, ada konsistensi antara pikiran dan tindakan. Selain itu integritas menunjukkan adanya ketulusan.²⁶

3. Membangun Kepercayaan

Membangun kepercayaan pada masyarakat dapat dilakukan dengan empat inti kredibilitas, hal pertama yang dilakukan adalah memulai dari diri sendiri.

²⁶ Mira Gustina, Strategi Membangun Kepercayaan dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dewan Dakwah, p.22

Prinsipnya adalah kredibilitas, atau kemungkinan dapat dipercaya. Kredibilitas dapat ditingkatkan dengan memahami unsur-unsur berikut:

a. Integritas

Bagi banyak orang, integritas pada dasarnya berarti kejujuran. Walaupun integritas mencakup kejujuran, integritas lebih dari itu. Integritas artinya keterpaduan. Konsisten luar dalam, berani bertindak menurut keyakinan.

b. Niat

Niat sangat berhubungan dengan motif-motif, agenda, dan karena perilaku. Kepercayaan terus tumbuh ketika motif-motif lugas didasarkan pada keuntungan bersama, dengan kata lain, ketika secara tulus bukan saja peduli terhadap diri sendiri akan tetapi juga peduli dengan orang lain.

c. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki yang menginspirasi keyakinan, talenta-talenta, sikap, keterampilan, pengetahuan, dan gaya. Kemampuan ini berhubungan dengan membangun, menumbuhkan, memberikan, memulihkan sebuah kepercayaan. Talenta adalah karunia dan kekuatan alami. Sikap mewakili paradigma, dan cara hidup. Keterampilan adalah kefasihan dalam hal-hal yang dikuasai. Pengetahuan mewakili pembelajaran, wawasan, pengertian, dan kesadaran. Gaya mewakili pendekatan dan keperibadian unik.

d. Hasil-hasil

Hal ini mengacu pada prestasi, kinerja, keberhasilan menjadikan segalanya yang benar terlaksana. Jika tidak berhasil melaksanakan apa yang diekspektasikan,

maka kredibilitas akan berkurang, namun jika sebaliknya, reputasi positif akan didapatkan.²⁷

C. Sinergi Komite

1. Pengertian Sinergi

Sinergi merupakan suatu bentuk Kerjasama yang produktif serta kemitraan dengan para pemangku kepentingan untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas. Sinergi berasal dari Bahasa Yunani *synergos* yang berarti bekerja bersama-sama. Sinergi adalah suatu bentuk dari sebuah proses atau interaksi yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis, sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimum.²⁸

Sinergi adalah saling mengisi dan saling melengkapi perbedaan untuk mencapai suatu tujuan akhir, hal itu berarti keseluruhan dari sinergi akan lebih besar dari penjumlahan dari masing-masing bagian. Menurut Covey SR. sebagaimana dikutip oleh Murimah Syahfitri, bahwa Sinergi bukan kompromi, Sinergi tidak sama dengan kompromi. Dalam kompromi pihak-pihak terlibat harus mengorbankan Sebagian dari tujuan, agar bisa saling bekerjasama. Bersinergi berarti saling menghargai perbedaan, ide dan bersedia saling berbagi, tidak ada yang dirugikan, Bersinergi bertujuan memadukan bagian-bagian terpisah.²⁹

Adanya kerja sama antara komite madrasah dan kepala madrasah pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan pendidikan yang bermutu di madrasah,

²⁷ Mira Gustina, Strategi Membangun Kepercayaan dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dewan Dakwah, p.23

²⁸ M.Bustanul Ulum, Sinergitas Guru dan Orang tua dalam menumbuhkan Minat Belajar Anak di Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Bustanul Ulum, Jurnal Auladuna IAI Al-Falah Jember, p.65-77,ISSN 2657-1269

²⁹ Murimah Syahfitri Nasution dkk., Hubungan Sinergis Antara Komite Madrasah dengan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kualitas Sarana Prasarana Pembelajaran di MTs Madinatussalam Percut.SEI Tuan 3 Medan, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman, ISSN 1979-8075, p.34

dimana madrasah harus mampu mendemonstrasikan bahwa madrasah tersebut mampu memberikan pendidikan yang bermutu pada siswa.

Prinsip-prinsip dasar sinergi yakni: Koordinasi, Integrasi, dan Sinkronisasi. Sinergi didefinisikan oleh Iversen dalam Fachurrohman "*Concept of Synergy toward a Clarification*", sebagai proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan perusahaan atau pemerintahan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Unsur-Unsur Pendukung Sinergi

Adapun unsur-unsur yang diperlukan untuk membangun sistem pendukung sinergi menurut Ayu Mukhtaromi, sebagaimana dikutip oleh Murimah Syahfitri Nasution, di antaranya:³⁰

- a. Sikap menang-menang, Sikap menang-menang. Setiap orang haruslah berpegang pada sikap menang-menang. Tidak diperbolehkan adanya kompetisi yang menyebabkan keruntuhan. Namun yang terjadi adalah penerimaan dan upaya optimal untuk menang secara bersama.
- b. Berusaha untuk mengerti orang lain terlebih dahulu. Dengan memahami orang lain terlebih dahulu, maka individu membuka diri terhadap individu lainnya. Setelah ia membuka diri, maka akan terjadi kerjasama yang jujur, transparan, partisipatif dan saling menstimulus intelektualitas masing-masing.
- c. Penghargaan atas keunikan diri sendiri dan orang lain. Sebelum menghargai keunikan orang lain, maka perlu juga menyadari keunikan yang dimiliki sendiri. Rasa minder dan tidak mengenal diri akan menghalangi seseorang dalam memahami keunikannya. Untuk itu berusahalah menghargai keunikan yang

³⁰ Murimah Syahfitri Nasution dkk., p. 35

dimiliki sendiri. Jika hal ini sudah terjadi, maka keunikan orang lain akan lebih dihargai dan terbentuk kerjasama yang lebih optimal.

- d. Kepercayaan pada kemampuan bersama untuk menentukan alternatif ketiga. Setiap individu harus dimampukan untuk bekerjasama demi tujuan bersama. Dengan begini maka intelektualitas tiap individu akan lebih dipacu untuk saling merangsang dalam menemukan berbagai alternatif baru yang lebih inovatif.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Sinergi adalah upaya untuk menjalin Kerjasama dari dua pihak untuk melakukan kesepakatan – kesepakatan dalam mencapai suatu tujuan bersama. Untuk menciptakan sinergi yang efektif bisa dilakukan dengan cara-cara :

1. Komunikasi terbuka dan regular.
 - a) Pertemuan orangtua dengan guru bisa dimanfaatkan untuk berdiskusi tentang kemajuan anak, tantangan, dan strategi dukungan.
 - b) Saluran komunikasi formal dan informal. Sekolah menyediakan platform komunikasi seperti grup pesan, email, atau portal siswa-orang tua. Orangtua juga harus nyaman untuk menghubungi sekolah jika ada pertanyaan atau kekhawatiran.
 - c) Laporan kemajuan yang jelas. Laporan ini dibuat tidak hanya memuat nilai, tetapi juga umpan balik kualitatif tentang perilaku, partisipasi, dan area yang perlu ditingkatkan.
2. Keterlibatan orangtua dalam kegiatan sekolah, seperti :
 - a) Menghadiri acara sekolah. Partisipasi dalam acara seperti pentas seni, pertandingan olahraga, atau pameran karya siswa menunjukkan dukungan orangtua.

- b) Menjadi sukarelawan. Jika memungkinkan orangtua dapat menjadi sukarelawan di sekolah, membantu kegiatan ekstrakurikuler, atau perpustakaan.
 - c) Bergabung dengan komite sekolah. Melalui forum ini orangtua dapat memberi masukan, memahami, dan berkontribusi pada Pendidikan.
3. Saling menghargai peran dan keahlian
- a) Guru menghargai orangtua tentang anak, karena orangtua adalah orang yang paling mengenal anak mereka. Guru harus mendengarkan masukan dan perspektif orangtua.
 - b) Orangtua menghargai keahlian profesional guru. Guru memiliki keahlian pedagogi dan kurikulum. Kepercayaan pada metode pengajaran sekolah sangat penting.
 - c) Mengembangkan tujuan Bersama. Sekolah dan orangtua perlu duduk bersama dan menyepakati tujuan Pendidikan untuk anak, baik itu tujuan akademik, sosial, maupun pengembangan karakter. Ini menciptakan visi bersama dan memastikan upaya terkoordinasi.³¹

3. Pengertian Komite

Jones, pip, sebagaimana dikutip oleh Murimah, bahwa Komite merupakan suatu lembaga mandiri (nonprofit dan nonpolitis) yang bukan dibawah pemerintah, bekerja sesuai pada bidangnya, yang salah satunya dalam pendidikan yakni Komite Sekolah, sedangkan sekolah adalah wadah atau fasilitas maupun instansi yang diberikan oleh pemerintah yang digunakan sebagai tempat belajar yang memiliki

³¹ <https://sman1seyegan.sch.id/2025/07/10/pentingnya-sinergi-antara-sekolah-dan-orang-tua->

suatu peraturan dan sistem tertentu. Serta berhubungan erat dengan lingkungan yakni masyarakat (wali murid).³²

Komite sekolah adalah pihak yang memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap jalannya suatu sekolah. Komite sekolah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai mitra kepala sekolah, mengelola berbagai sumber daya pendidikan yang ada untuk meningkatkan kualitas administrasi dan pengajaran, menyediakan fasilitas dan dukungan bagi guru dan siswa untuk mengefektifkan pembelajaran. Komite sekolah adalah perusahaan atau lembaga non-politik atau nirlaba. Badan ini didirikan atas dasar pertimbangan demokratis masyarakat peminat pendidikan di berbagai jenjang sekolah. Mereka bertanggung jawab mendukung sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran.³³

Komite sekolah hadir sebagai bentuk nyata kemitraan antara sekolah dan masyarakat. Keberadaan komite sekolah secara legal sudah diatur dalam Permendikbud Nomor 75 tahun 2016 tentang Komite Sekolah sebagai penyempurnaan dari Keputusan Mendiknas nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan Dan Komite Sekolah.

Dari beberapa teori tentang komite tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komite yaitu mitra sekolah yang terdiri dari sekelompok orang tua murid dan masyarakat serta tokoh pendidikan yang saling bekerjasama membantu mengawasi jalannya proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas serta kemajuan sekolah.

4. Tujuan Komite

³² Murimah, p.36

³³ Lidya Fitri dan Asmendri, Hubungan Sinergi antara Sekolah, Komite, Orangtua dan Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Jurnal TSAQOFAH; Jurnal Penelitian Guru Indonesia, Vol.3 No.1, Januari 2023, ISSN.2810-0395, p.84

Tujuan pembentukan komite sekolah adalah menyelaraskan dan menyalurkan upaya dan inisiatif masyarakat untuk menciptakan prinsip kerja dan program pelatihan di unit pelatihan. Misi komite ini adalah memfasilitasi tumbuhnya kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Tujuan Komite Sekolah diantaranya adalah :

- a. Mewakili dan menyalurkan aspirasi masyarakat (wali murid) dalam melahirkan kebijakan operasional dan program Pendidikan di suatu satuan Pendidikan.
- b. Meningkatkan tanggungjawab dan peran serta masyarakat (wali murid) dalam penyelenggaraan Pendidikan.
- c. Menciptakan kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan Pendidikan yang bermutu di satuan Pendidikan.

Dalam literatur lain disebutkan bahwa tujuan komite antara lain:

- 1) Mewadahi dan meningkatkan peranserta para *stakeholders* pendidikan di kegiatan pendidikan tingkat sekolah dalam merumuskan dan menetapkan berbagai kebijakan pengelolaan sekolah, pengembangan program sekolah, monitoring pelaksanaan kegiatan pendidikan sekolah, dan pertanggungjawaban mutu pendidikan sekolah secara demokratis dan transparan.
- 2) Mewadahi dan meningkatkan peranserta para *stakeholders* pendidikan di tingkat sekolah dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan yang dihadapi sekolah dan membantu pemerintah memonitoring pengelolaan pendidikan di sekolah.

- 3) Memfasilitasi upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf lainnya yang terlibat dalam proses pendidikan anak sekolah sesuai visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah.
- 4) Menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan sekolah dalam upaya meningkatkan proses belajar-mengajar.
- 5) Mengembangkan dan menetapkan program kurikulum efektif yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat, kebutuhan dan tuntutan global, serta berbagai inovasi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.
- 6) Memfasilitasi dan mengontrol penerapan system manajemen sekolah yang transparan dan demokratis dalam pendayagunaan berbagai sumber daya yang tersedia sesuai dengan prioritas kebutuhan program sekolah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁴

5. Mekanisme Pembentukan Komite Sekolah

Mekanisme pembentukan Komite Sekolah terdiri dari beberapa langkah yakni :

- a. Sosialisasi mengenai SK (Surat Keputusan) Menteri Pendidikan Nasional
- b. Menentukan beberapa kriteria sebagai anggota
- c. Pengumuman bakal calon anggota
- d. Penyusunan calon anggota
- e. Pemilihan anggota komite oleh masyarakat (wali murid) dan
- f. Penyampaian nama-nama anggota komite terpilih³⁵

6. Peran Komite

Peran komite sekolah tidak hanya sebagai pelengkap formatif, tetapi lebih dari itu—komite sekolah berfungsi dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan pada

³⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, p.298

³⁵ Murimah, Murimah Syahfitri Nasution dkk., Hubungan Sinergis Antara Komite Madrasah dengan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kualitas Sarana Prasarana Pembelajaran di MTs Madinatussalam Percut.SEI Tuan 3 Medan, *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, ISSN 1979-8075, p.36

satuan pendidikan di tingkat menengah. Tugas yang dilaksanakan oleh Komite Sekolah sesuai dengan pasal 3 Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016. Menurut peraturan tersebut, komite sekolah harus:

- a. Memberikan pertimbangan dalam penetapan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan terkait dengan: kebijakan dan program sekolah; Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara termasuk Rencana Kerja Sekolah dan Anggaran Sekolah (RAPBS/RKAS); kriteria kinerja sekolah; kriteria fasilitas pendidikan di sekolah; dan kriteria kerjasama sekolah dengan pihak lain.
- b. Penggalangan dana dan sumber daya pendidikan lainnya dari masyarakat, baik dalam tataran individu, organisasi, usaha, industri maupun pemangku kepentingan lainnya melalui upaya kreatif dan inovatif.
- c. Melakukan pengawasan terhadap pelayanan pendidikan di sekolah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. Menindaklanjuti pengaduan, saran, kritik, dan aspirasi siswa, orang tua atau wali siswa, dan masyarakat serta hasil observasi Komite Sekolah terhadap kinerja sekolah.³⁶

Dalam kaitannya dengan Komite Sekolah, dalam bukunya Amiruddin, peran-peran yang dijalankan untuk dapat mencapai tujuan tersebut yaitu:

- a. Sebagai pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam pembentukan rancangan dan pelaksanaan operasional pendidikan.
- b. Sebagai pendukung (*supporting agency*) dalam bentuk finansial pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan satuan pendidikan.

³⁶ Saekul Anwar, Peran Komite Sekolah Sebagai Perantara Antara Lembaga Pendidikan dan Masyarakat Desa di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan, Jurnal Administrasi Negara, Vol.28 No.2 Agustus 2022, e-ISSN 2615-3424, p.

- c. Sebagai pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
- d. Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan.³⁷

D. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Futika Permatasari, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis, **E-ISSN: 2746-2188** Volume 4 Issue 3 November 2023, Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam peran yang dimainkan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di lingkungan sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja unggul dari para guru. Mereka bertindak sebagai pembimbing, supervisor, inovator, dan motivator bagi staf pengajar. Sebagai pembimbing, mereka memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Sebagai supervisor, mereka melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap proses belajar mengajar serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pembinaan profesional guru. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai inovator yang merumuskan strategi kebijakan untuk peningkatan mutu kinerja guru yang melibatkan seluruh komunitas sekolah. Mereka memotivasi seluruh personel untuk mencapai tujuan sekolah dengan memberikan apresiasi atas prestasi, memperhatikan kebutuhan individu, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

³⁷ Murimah, p.37

Dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial, kepala sekolah juga memastikan kelancaran segala kegiatan administratif sehingga fokus guru dapat tetap terarah pada proses pembelajaran. Implikasinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah. Melalui berbagai peran yang dimainkannya, kepala sekolah membentuk lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi staf pengajar untuk mencapai kinerja unggul.

2. Nur Azizah Puspitarini dan Istanto, dengan judul artikelnya yakni “Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Trust Masyarakat di MTs Yasin Gemolong Sragen”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan upaya sekolah dalam meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan mendeskripsikan factor yang mempengaruhi turunnya kepercayaan masyarakat terhadap MTs Yasin Gemolong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat di MTs Yasin Gemolong adalah dengan pelatihan guru melalui PKB dan BIMTEK, hubungan masyarakat seperti santunan dhu’afa serta program unggulan sekolah.
3. Nurmiati, dkk., Jurnal dengan judul Sinergitas Peran Komite dan kepala Sekolah dalam Proses Pencapaian Mutu Pendidikan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bentuk sinergitas komite dan kepala madrasah dalam proses pencapaian mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan untuk mengetahui indikator mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komite madrasah telah bersinergi dengan kepala madrasah terkait perannya sebagai pemberi pertimbangan, pendukung, pengontrol, dan mediator dalam proses pencapaian mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Namun dalam pelaksanaan tugas komite madrasah sebagai perwakilan dari masyarakat belum maksimal seperti pelaksanaan perannya dalam menampung

keluhan dari masyarakat dan juga masih ada tugas dan fungsinya yang belum terlaksana yaitu memberi pertimbangan terkait kerja sama madrasah dengan pihak lain. Terkait indikator mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo mencakup pengelolaan inputnya (proses penerimaan peserta didik baru), proses pendidikannya (proses pembelajarannya), dan outputnya (yang meliputi kualitas lulusan yang dicapai baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik).³⁸

4. Anniy Syukriya. Tesis dengan Judul; Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang). Tujuan penelitian ini adalah memahami karakteristik, strategi dan dampak kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan SD Mupat Kota Malang dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif model *interactive Miles, Huberman & Saldana* (2014), memiliki empat kegiatan yaitu *data collection*, *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/ verifying*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan SD Mupat Kota Malang dalam meningkatkan mutu pembelajaran ditampilkan melalui empat karakter, yakni *idealized religious influence* yang ditunjukkan melalui standar moral agama dan spiritual, *idealized influence* memimpin dengan memberi contoh dan teladan. *Inspirational motivation* ditampilkan dengan semangat belajar yang tinggi, memotivasi pendidik agar mengedepankan kerja tim dan kebersamaan. *Intellectual stimulation* ditunjukkan dengan mendorong para guru untuk terlibat dalam perubahan. *Individualized*

³⁸ *Journal of Islamic Education Management*, Oktober 2022, Vol.7, No.2 Hal 205 -216,

consideration ditunjukkan melalui cara-cara kultural; menunjukkan dukungan pada ide maupun saran guru. Strategi yang digunakan kepemimpinan transformasional ini adalah mencanangkan program *full day school* sejak tahun 2013/2014 sebelum ada kebijakan FDS pemerintah, menyusun rencana kerja tahunan sekolah, membagi tanggung jawab berdasarkan standar gugus tugas, membangun kerjasama dengan pihak luar, menghadirkan guru pakar di sekolah, membantuk Gerakan Peduli Sekolah (GPS), menciptakan gebrakan atau hal baru, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Dampak kepemimpinan transformasional adalah terdapat budaya kebersamaan yang sangat baik, terjadi peningkatan jumlah guru dan murid, infrastruktur sekolah memadai, dan adanya rapor pendidikan (hasil mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan) SD Mupat Malang dengan hasil yang memuaskan.

5. Moh.Rifad, Tesis dengan judul Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Literasi Digital Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Al-Khairaat I Palu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis kepemimpinan *transformative* kepala sekolah dalam meningkatkan literasi digital tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Penerapan kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SD Alkhairaat 1 Palu dengan (a) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen tenaga pendidik terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran tenaga pendidik secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah serta komitmen dengan program tersebut. (b) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi , memberi dorongan bahwa tugas tenaga pendidik dalam mengamalkan ilmu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk

bekal di akhirat, memberikan teladan yang baik, memberikan saran dan kiat dengan berbagi pengalaman. (c) Stimulus Intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan. (d) Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan tenaga pendidik, menampung aspirasi, keluhan dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun *reward* bagi guru yang berprestasi. (2) kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan literasi digital tenaga pendidik dengan memberikan kebijakan umum seperti mengikutkan *workshop*, diklat, seminar dan studi banding ke sekolah yang sudah maju dalam hal digitalisasi.

Dari hasil kajian beberapa penelitian sebelumnya, tidak adanya kesamaan dengan judul penelitian yang akan penulis lakukan. Untuk itu perlu dilanjutkan penelitian ini secara mendalam sehingga mendapatkan temuan penelitian yang inovatif.