



---

## Implementasi Nilai-Nilai Integritas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Mazidaturrahmi<sup>1</sup>, Irjus Indrawan<sup>2</sup>, Asmariansi<sup>3</sup>

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Indragiri, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [rahmi.rgt01@gmail.com](mailto:rahmi.rgt01@gmail.com), [irjus9986@gmail.com](mailto:irjus9986@gmail.com), [asmariansi530@gmail.com](mailto:asmariansi530@gmail.com)

---

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 09 Mei 2026

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine how the implementation of the Principal's Integrity Values in Improving the Quality of Education. This study uses a library research method, namely a data collection technique obtained through written sources such as books, scientific articles, journals, and relevant documents related to the research topic. This approach was chosen because the study does not involve field data collection, but focuses on the analysis of theories and previous research findings. The data collection technique in this article uses documentation, where the author collects references in the form of books and journals related to the theme of this article, then the author analyzes these books and journals to draw conclusions related to the research theme. The data analysis technique in this article uses data reduction, namely simplifying the data that has been collected, then data presentation, namely presenting the data that has been previously reduced, and verification or drawing conclusions from the data that has been obtained related to the theme of the article. Based on the description that has been presented, it can be concluded that in the context of the principal, self-integrity is the main foundation in building trust, exemplary behavior, and a healthy organizational culture, as well as being a strategic factor in improving the quality of education. A principal with integrity, physical and mental health, social competence, and responsibility in managing educational resources and processes will be able to coordinate educational inputs, processes, and outputs harmoniously, thereby creating quality learning, a conducive school environment, and sustainable educational performance oriented towards student and community satisfaction.*

**Keywords:** Implementation, Integrity Values, Principal, Improving Educational Quality

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang bagaimana Implementasi Nilai-Nilai Integritas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui sumber-sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen relevan yang berkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, tetapi fokus pada analisis teori serta temuan penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data dalam artikel ini dengan menggunakan dokumentasi, dimana penulis mengumpulkan referensi berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema artikel ini, selanjutnya penulis menganalisis buku-buku dan jurnal tersebut untuk ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan tema penelitian. Tekni analisis data dalam artikel ini menggunakan reduksi data, yakni penyederhanaan data-data*

*yang telah dikumpulkan, selanjutnya penyajian data, yakni menyajikan data-data yang telah direduksi sebelumnya, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan tema artikel. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks kepala sekolah, integritas diri menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan, keteladanan, dan budaya organisasi yang sehat, sekaligus menjadi faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang berintegritas, sehat secara fisik dan mental, cakap secara sosial, serta bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya dan proses pendidikan akan mampu mengoordinasikan input, proses, dan output pendidikan secara harmonis, sehingga tercipta pembelajaran yang berkualitas, lingkungan sekolah yang kondusif, serta kinerja pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kepuasan peserta didik dan masyarakat.*

**Kata Kunci:** Implementasi, Nilai Integritas, Kepala Sekolah, Meningkatkan Mutu Pendidikan.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia jangka panjang dan mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia dan bekal hidup di akhirat kelak. Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan Nasional yang pada hakikatnya berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur, serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri baik aspek jasmaniah maupun rohaniah.

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh individu dari waktu ke waktu dan memiliki dampak yang luar biasa bagi kehidupan individu itu sendiri (Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief: 2018). Pendidikan berperan sentral dalam pembangunan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Education is the most important indicator of a country's progress* (Asvio, Yamin and Risnita: 2019). Majunya suatu bangsa dilihat berdasarkan pendidikan jika pendidikannya terjamin maka masa depan bangsa sangat menjanjikan peningkatan yang jauh lebih baik. Sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 5 Ayat 1 bahwa Setiap warga negara memiliki hak yang sama dalam memperoleh pendidikan yang bermutu (Aisyah M Ali: 2018).

Ki Hadjar Dewantara menyebutkan pendidikan ialah suatu usaha memajukan akhlak manusia, pikiran dan jasmani anak agar sesuai sekitarnya. Sehingga disimpulkan pendidikan adalah arahan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan sehingga siswa dapat mengembangkan kemampuannya (Akhwani: 2023).

Seiring dengan tuntutan masyarakat mengenai pendidikan yang bermutu, sekarang ini sekolah-sekolah mengembangkan konsep yang modern, misalnya sekolah favorit, sekolah unggulan, sekolah model, sekolah percontohan dan seterusnya. Konsep-konsep sekolah modern tersebut merupakan gambaran betapa butuhnya sekolah untuk menjadikan pendidikan yang bermutu, dapat menghadapi persaingan, dan menciptakan output yang berkualitas. Sekolah merupakan institusi yang spesifik dari perangkat fungsi-fungsi yang mendasar

dalam melayani masyarakat. Keberhasilan dalam menciptakan sekolah yang bermutu akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pendidikan, yang selanjutnya akan meningkatkan profil sumber daya manusia yang menjadi modal untuk berdaya di era globalisasi (Euis Karwati dan Doni Juni Priansa: 2013).

Dalam mencapai tujuan pendidikan di lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, para SDM di sekolah terutama kepala sekolah sebagai penggerak motivasi diri sendiri dan bawahannya perlu meningkatkan kinerjanya dengan merencanakan program-program yang dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu uji kompetensi kepala sekolah di setiap sekolah dan oleh para calon kepala sekolah harus dilaksanakan, sebagai tolak ukur kemampuan kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Ini dapat dibuktikan melalui data uji kompetensi kepala sekolah. Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi (Moeheriono: 2012). Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya. Agar mampu mencapai tujuan tersebut maka pemimpin diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kepentingan organisasi. Di samping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi (Wibowo: 2013). Ukuran yang digunakan untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah seberapa jauh unit organisasi pemimpin itu berhasil melaksanakan tugas pencapaian sasaran. Sedangkan ukuran subyektifitasnya adalah tingkat efektivitas yang dihasilkan oleh pemimpin tertinggi, para pekerja atau bawahan. Efektivitas pemimpin kadang-kadang diukur berdasarkan kontribusi pemimpin pada proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamat dari luar (Gary Yukl: 2011).

Herb Shepherd menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagai kesatuan empat peran, yaitu menjadi binatang yang baik (fisik), ahli pertukangan yang baik (mental), teman yang baik (sosial), dan orang suci (spiritual) (Gea, Antonius, dkk: 2011).

Selain itu, Menurut Adrian Gostick dan Dana Telford, dalam buku mereka, *Keunggulan Integritas*, disebutkan karakter integritas pemimpin, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau satuan pendidikan ialah pemimpin yang berintegritas menunjukkan beberapa karakteristik yang secara konsisten diperlihatkan oleh orang yang berintegritas tinggi, yakni: Menyadari bahwa hal-hal kecil itu penting; Menemukan yang benar (saat orang lain hanya melihat warna abu-abu); Bertanggung jawab; Menciptakan budaya kepercayaan; Menepati janji; Peduli terhadap kebaikan yang lebih besar;

Jujur dan rendah hati; Bertindak bagaikan tengah diawasi; serta Konsisten (Adrian Gostick and Dana Telford: 2006).

kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Maka dari pada itu, peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri (Muhammad Juliantoro: 2017). Sebagaimana yang terjadi pada dunia produksi pada umumnya, kepedulian akan mutu produk pendidikan pun didorong oleh persoalan dasar, bagaimana mengintegrasikan semua fungsi dan proses dalam suatu organisasi agar tercapai peningkatan mutu secara berkelanjutan. Konsep Manajemen Mutu Terpadu (MMT) yang saat ini telah diadaptasi oleh banyak organisasi modern, memang berorientasi kepada persoalan dasar tersebut (Idochi anwar: 2013).

Kepala sekolah atau sebagai agen perubahan hendaknya melakukan perbaikan dalam manajemen mutu (Total Quality Manegement/TQM). TQM berarti budaya organisasi ditentukan untuk mendukung upaya secara terus-menerus. Manajemen mutu total (MMT) merupakan suatu metodologi yang dapat membantu para profesional pendidikan mengatasi lingkungan yang terus berubah. Manajemen total dapat digunakan sebagai alat untuk membentuk ikatan antara sekolah, dunia bisnis, dan pemerintah. Manajemen mutu total merupakan aspek utama dari manajemen total. MMT merupakan metodologi yang mempermudah mengelola perubahan, membentuk fokus perubahan, membentuk infrastruktur yang lebih fleksibel, cepat merespon pada tuntutan perubahan masyarakat, serta membantu pendidikan dalam mengatasi hambatan-hambatan biaya dan waktu (Nana Syaodih Sukmadinata, dkk: 2008).

Pentingnya integritas sebagai karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin karena integritas mengandung pengertian apa yang dikatakan pemimpin itu juga yang harus diperbuatnya. Sehingga pemimpin dapat memberi teladan kepada para pengikutnya. Integritas kepala sekolah yang harus dimiliki yaitu dimensi fisik, dimensi mental spiritual (kejujuran; ketulusan; memiliki keteguhan hati dan karakter; self control; bertanggungjawab; menepati janji; bertindak bagaikan tengah diawasi; konsisten), dimensi social. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan integritas pemimpin adalah bekerja dengan baik, tulus, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten serta menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya. Dengan pemimpin yang memiliki integritas yang baik tentunya dapat Meningkatkan Mutu sekolah yang baik juga.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul penelitian Implementasi Nilai-Nilai Integritas Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui sumber-sumber tertulis

seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen relevan yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi kepustakaan merupakan kegiatan menghimpun data dari berbagai sumber referensi untuk menghasilkan temuan ilmiah yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, tetapi fokus pada analisis teori serta temuan penelitian terdahulu (Sugiyono: 2019). Teknik pengumpulan data dalam artikel ini dengan menggunakan dokumentasi, dimana penulis mengumpulkan referensi berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema artikel ini, selanjutnya penulis menganalisis buku-buku dan jurnal tersebut untuk ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan tema penelitian. Tekni analisis data dalam artikel ini menggunakan reduksi data, yakni penyederhanaan data-data yang telah dikumpulkan, selanjutnya penyajian data, yakni menyajikan data-data yang telah direduksi sebelumnya, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan tema artikel (Junaidi, Anwar, and Asrulla).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas suatu organisasi, yang mencakup aspek integritas, nilai kebajikan, serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Di antara karakteristik tersebut, integritas merupakan sikap yang sangat penting karena seorang pemimpin dituntut untuk memiliki dan menerapkan integritas yang tinggi dalam menjalankan kepemimpinan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Integritas dimaknai sebagai adanya konsistensi antara apa yang diucapkan dengan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Stephen. P. Robbins & Timothy A).

Integritas diri dapat dimaknai sebagai kesatuan yang utuh dari berbagai unsur atau dimensi mendasar dalam diri manusia. Dimensi-dimensi tersebut meliputi aspek fisik, sosial, serta mental-spiritual (kejiwaan). Dengan demikian, integritas diri mengacu pada keterpaduan yang bersifat sinergis dan saling mendukung antara berbagai dimensi tersebut, yang terwujud secara konsisten dan berkelanjutan. Integritas diri juga dapat dipahami sebagai proses pengembangan yang seimbang dan terpadu dari seluruh dimensi dasar manusia, yaitu fisik, sosial, dan mental-spiritual. Sejalan dengan pendapat diatas bahwa menurut Filsuf Herb Shepherd menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu spiritual, mental, keterkaitan sosial, fisik. Sedangkan menurut George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagai kesatuan empat dimensi yaitu fisik, mental, sosial dan spiritual (Antonius Gea dkk: 2011).

### Dimensi Fisik

Kesehatan fisik, baik jasmani maupun rohani, memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang integritas diri seseorang. Individu yang memiliki kondisi fisik yang sehat, bugar, dan seimbang akan lebih mampu mendukung perkembangan serta kemajuan berbagai dimensi dalam dirinya. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin dituntut untuk menjadi teladan, tidak hanya dalam aspek integritas diri, tetapi juga dalam menjaga kesehatan fisik dan mental.

Oleh karena itu, seseorang yang memiliki integritas diri yang baik dapat diidentikkan dengan individu yang menunjukkan perkembangan fisik yang sehat, seimbang, dan optimal. Kondisi fisik seperti itu diperoleh berkat perhatian yang diberikan bagi pemeliharaan dan perkembangan fisik secara baik (Burns: 2011).

Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin tidak hanya dinilai dari kemampuannya mengarahkan dan mengambil keputusan, tetapi juga dari keteladanan yang ia tunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Keteladanan merupakan inti dari kepemimpinan yang efektif, karena perilaku pemimpin akan menjadi rujukan bagi para pengikutnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk menjadi teladan, tidak hanya dalam aspek integritas diri, tetapi juga dalam menjaga kesehatan fisik dan mental sebagai fondasi utama dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Integritas diri merupakan nilai dasar yang harus melekat pada seorang pemimpin. Integritas tercermin dalam kejujuran, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta komitmen terhadap nilai-nilai moral dan etika. Pemimpin yang berintegritas akan menumbuhkan kepercayaan, rasa hormat, dan loyalitas dari anggota organisasi. Kepercayaan ini menjadi modal sosial yang sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, transparan, dan berorientasi pada tujuan bersama.

Namun demikian, integritas saja tidak cukup tanpa diimbangi dengan kesehatan fisik dan mental yang baik. Kesehatan fisik memungkinkan seorang pemimpin memiliki energi, ketahanan, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan yang sering kali menuntut kerja keras dan tanggung jawab besar. Pemimpin yang menjaga kesehatan tubuhnya menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab terhadap diri sendiri, serta kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sikap ini secara tidak langsung akan mendorong anggota organisasi untuk meneladani gaya hidup yang sehat dan produktif.

Selain kesehatan fisik, kesehatan mental memiliki peran yang tidak kalah penting dalam kepemimpinan. Tekanan, tuntutan, dan kompleksitas permasalahan yang dihadapi pemimpin dapat memengaruhi kondisi psikologisnya. Pemimpin yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung mampu mengelola stres, mengendalikan emosi, serta mengambil keputusan secara bijak dan objektif. Lebih dari itu, pemimpin yang sehat secara mental juga lebih empatik, terbuka terhadap masukan, dan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan anggota tim. Keteladanan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental juga berdampak pada budaya organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan diri dan orang lain, organisasi akan berkembang menjadi lingkungan kerja yang lebih manusiawi, suportif, dan berkelanjutan. Budaya kerja yang sehat ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga kesejahteraan jangka panjang seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, dalam konteks kepemimpinan, keteladanan seorang pemimpin mencakup lebih dari sekadar integritas moral. Pemimpin ideal adalah sosok yang mampu menjaga keseimbangan antara nilai-nilai etika, kesehatan fisik, dan kesehatan mental. Keteladanan inilah yang akan menguatkan pengaruh kepemimpinan, membangun

kepercayaan, serta menginspirasi orang lain untuk tumbuh dan berkembang bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

### *Dimensi Mental-Spiritual*

#### a. Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap tidak mengabaikan suara hati, serta tercermin dalam perilaku dan ucapan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi yang diyakini dan dipegang secara konsisten, serta diwujudkan melalui komitmen yang bertanggung jawab terhadap orang lain (Puka B. Altruisme and character. In D.K. Lapsey & D. Narvaez: 2012). Kejujuran merupakan sikap yang berlandaskan pada upaya menjadikan diri sebagai pribadi yang senantiasa dapat dipercaya. Sikap tersebut tercermin dalam kesesuaian antara ucapan, tindakan, dan pelaksanaan tugas, baik dalam hubungan dengan diri sendiri maupun dengan pihak lain. Dengan demikian, kejujuran dipahami sebagai perilaku yang berorientasi pada pembentukan kepercayaan, baik secara personal maupun social (Ma'mur: 2011).

Kejujuran merupakan salah satu dimensi fundamental dalam kepemimpinan pendidikan, khususnya bagi seorang kepala sekolah. Sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan, kepala sekolah memegang peran strategis dalam menentukan arah kebijakan, iklim kerja, serta budaya sekolah secara keseluruhan. Dimensi kejujuran menjadi landasan moral yang memengaruhi setiap keputusan dan tindakan kepala sekolah, karena dari kejujuran inilah tumbuh kepercayaan, kredibilitas, dan keteladanan bagi seluruh warga sekolah.

Dimensi kejujuran kepala sekolah tercermin pertama-tama dalam keterbukaan dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang jujur akan menyampaikan informasi secara apa adanya, baik terkait kebijakan akademik, pengelolaan keuangan, maupun pelaksanaan program sekolah. Transparansi ini mencegah terjadinya kesalahpahaman, kecurigaan, serta potensi penyimpangan, sekaligus mendorong partisipasi aktif guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah dalam mendukung program yang telah ditetapkan. Selain itu, kejujuran kepala sekolah juga tercermin dalam konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Kepala sekolah yang jujur tidak hanya menyampaikan aturan dan nilai-nilai disiplin, tetapi juga menerapkannya pada diri sendiri. Sikap konsisten ini menunjukkan integritas pribadi yang kuat dan menjadikan kepala sekolah sebagai teladan moral bagi guru dan peserta didik. Keteladanan tersebut sangat penting dalam membentuk karakter warga sekolah, karena nilai kejujuran lebih efektif ditanamkan melalui contoh nyata daripada sekadar nasihat.

#### b. Ketulusan

Ketulusan dimaknai sebagai perilaku yang bebas dari kepura-puraan dan kesan yang tidak autentik. Pemimpin yang memiliki integritas akan menunjukkan ketulusan melalui konsistensi antara ucapan dan tindakan. Semakin tinggi kesesuaian antara perilaku dan perkataan seorang pemimpin, maka semakin besar pula tingkat loyalitas para pengikutnya, baik dalam mengikuti kepemimpinan maupun dalam mendukung organisasi yang dipimpinnya (Maxwell. John C: 2013).

Dimensi ketulusan kepala sekolah tercermin dalam komitmen yang konsisten terhadap pelayanan pendidikan. Kepala sekolah yang tulus menjalankan perannya dengan penuh dedikasi, meskipun menghadapi keterbatasan sarana, tekanan administratif, maupun tantangan kebijakan. Ketulusan mendorong kepala sekolah untuk bekerja melampaui kewajiban formal, karena tugas kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Selain itu, ketulusan kepala sekolah tampak dalam sikap empati dan kepedulian terhadap warga sekolah. Kepala sekolah yang tulus mampu mendengarkan keluhan, memahami kesulitan, serta memberikan dukungan moral kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Sikap empatik ini menciptakan hubungan yang hangat dan humanis, sehingga warga sekolah merasa dihargai dan diperhatikan. Lingkungan sekolah pun berkembang menjadi ruang yang aman, nyaman, dan kondusif bagi proses belajar mengajar.

c. Memiliki keteguhan hati dan karakter

Seorang individu yang ingin menjadi pemimpin tidak cukup hanya memiliki citra diri sebagai pribadi yang berintegritas, melainkan juga harus didukung oleh keteguhan hati yang kuat. Pemimpin yang memiliki integritas yang lemah akan mengalami kesulitan dalam membangun dan mempertahankan organisasi, terutama ketika dihadapkan pada berbagai situasi dan tantangan yang kompleks (Maxwell. John C: 2013). Keteguhan hati dan karakter merupakan dua dimensi yang saling berkaitan dan menjadi fondasi utama dalam membentuk kepribadian serta kepemimpinan seseorang. Keteguhan hati mencerminkan kekuatan batin untuk tetap berpegang pada prinsip, nilai, dan tujuan meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan dan tekanan. Sementara itu, karakter menggambarkan kualitas moral dan etika yang tercermin dalam sikap, perilaku, serta keputusan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari. Kedua dimensi ini berperan penting dalam menentukan kualitas individu, baik dalam konteks personal, sosial, maupun profesional.

Hubungan antara keteguhan hati dan karakter tampak jelas dalam situasi yang menuntut pilihan sulit. Keteguhan hati memberikan kekuatan untuk tetap berpegang pada nilai-nilai karakter yang diyakini, meskipun keputusan tersebut berisiko atau tidak populer. Sebaliknya, karakter yang kuat memberikan arah bagi keteguhan hati, sehingga keteguhan tersebut tidak berubah menjadi sikap keras kepala, melainkan konsistensi yang bermakna dan berlandaskan moral. Dalam konteks kepemimpinan dan kehidupan sosial, keteguhan hati dan karakter berperan penting dalam membangun kepercayaan dan keteladanan. Individu yang teguh dan berkarakter akan dihormati karena integritas dan komitmennya terhadap nilai-nilai kebaikan. Sikap ini tidak hanya memengaruhi keberhasilan pribadi, tetapi juga menginspirasi orang lain untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan berani menghadapi tantangan.

d. Self Control

Self-control didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengendalikan serta memantau respons yang ditampilkan agar tetap selaras dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Kemampuan pengendalian diri yang kuat diperlukan agar pemimpin mampu memperlakukan setiap individu

secara baik, termasuk terhadap pihak yang secara pribadi kurang disukai. Selain berfungsi untuk menjaga perilaku agar tetap sesuai dengan nilai dan norma moral, self-control juga berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat. Pemimpin yang memiliki pengendalian diri yang baik cenderung tidak mudah menunjukkan reaksi emosional, baik melalui ucapan maupun bahasa tubuh. Dalam menghadapi situasi yang memicu emosi, pemimpin dengan self-control yang kuat akan tetap bersikap tenang, sehingga menciptakan rasa nyaman bagi orang lain dalam menjalin interaksi dan kerja sama (Rogers, C.R: 2011).

e. Bertanggung jawab

Tanggung jawab dapat ditinjau dari istilah bahasa Inggris responsibility, yang berasal dari kata response (tanggapan) dan ability (kemampuan). Secara harfiah, responsibility berarti kemampuan untuk memberikan tanggapan. Dalam konteks pekerjaan, tanggung jawab diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam merespons serta menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya secara optimal (Poerwopoespito, F.X. Oerip S: 2010). Tanggungjawab merupakan salah satu dimensi utama dalam kepemimpinan kepala sekolah yang menentukan kualitas pengelolaan dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah memikul amanah besar yang mencakup tanggung jawab akademik, manajerial, sosial, dan moral. Dimensi tanggung jawab ini menuntut kepala sekolah untuk melaksanakan tugas dan kewenangannya secara profesional, konsisten, serta berorientasi pada kepentingan seluruh warga sekolah.

Dimensi tanggung jawab kepala sekolah tercermin dalam kemampuannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program sekolah secara sistematis. Kepala sekolah yang bertanggung jawab tidak hanya menyusun kebijakan, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan. Setiap keputusan diambil berdasarkan pertimbangan yang matang, data yang akurat, serta kebutuhan nyata sekolah, sehingga program yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan administratif.

Selain itu, tanggung jawab kepala sekolah terlihat dalam pengelolaan sumber daya sekolah, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana. Kepala sekolah yang bertanggung jawab akan mengelola guru, tenaga kependidikan, dan fasilitas sekolah secara efektif dan efisien. Ia memastikan bahwa setiap warga sekolah menjalankan tugas sesuai dengan perannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Pengelolaan yang baik ini mencerminkan komitmen kepala sekolah terhadap keberlanjutan dan kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

f. Menepati janji/amanah

Janji atau perjanjian dapat terjadi dalam berbagai bentuk hubungan, baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok. Namun, perhatian utama terletak pada janji yang diucapkan oleh seseorang kepada pihak lain, baik secara lisan maupun tertulis. Janji pada hakikatnya merupakan persoalan moral, karena mengandung kewajiban etis yang melekat pada individu yang mengucapkannya. Oleh karena itu, janji menuntut

untuk dipenuhi sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap pihak yang menerima janji tersebut (Adrian Gostick and Dana Telford: 2012).

g. Bertindak bagaikan tengah diawasi

Kesadaran seseorang ketika berada dalam pengawasan akan mendorong sikap kehati-hatian dalam bertindak. Individu akan lebih selektif dalam berbicara, mampu mengendalikan gerak dan perilaku, serta berusaha menahan dorongan yang berpotensi menimbulkan penilaian negatif. Dengan demikian, kondisi merasa diawasi mendorong terbentuknya kontrol diri yang kuat dan meminimalkan kecenderungan untuk melakukan perbuatan yang tidak baik. Individu yang memiliki integritas diri cenderung mampu menjaga pengendalian atas tindakannya, terutama dalam aspek etis, karena bertindak seolah-olah selalu berada dalam pengawasan, tidak hanya oleh lingkungan sosial, tetapi juga oleh suara hati dan keyakinan akan pengawasan Tuhan sebagai penilai atas setiap perbuatan yang dilakukan (Adrian Gostick and Dana Telford: 2012).

h. Konsisten

Konsistensi dalam kinerja maupun sikap kepemimpinan dari seorang kepala sekolah. Hal tersebut tercermin dari keselarasan antara ucapan dan tindakan, di mana kepala sekolah memberikan keteladanan dalam mematuhi peraturan serta kode etik yang berlaku di lingkungan sekolah. Selain itu, kepala sekolah secara berkelanjutan mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bersikap optimis dan konsisten dalam melaksanakan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga menunjukkan konsistensi dalam bersikap adil, dengan tidak memberikan perlakuan khusus kepada guru atau pegawai tertentu meskipun memiliki kedekatan secara personal.

### **Dimensi Sosial**

Menurut Fred Luthans, indikator sosial ialah kemampuan membaca situasi sosial, lancar dalam berinteraksi dengan orang lain, membentuk jaringan, dan dapat menuntun emosi serta tindakan orang lain (Fred Luthans: 2014). Indikator sosial ini berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan interpersonal secara efektif, memahami dinamika sosial, serta memengaruhi lingkungan sekitarnya secara positif. Dalam konteks ini, kemampuan membaca situasi sosial menjadi fondasi utama, karena individu dituntut untuk peka terhadap kondisi, norma, nilai, serta perasaan orang lain yang terlibat dalam suatu interaksi sosial.

Kemampuan membaca situasi sosial memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan sikap, bahasa, dan perilaku sesuai dengan konteks yang dihadapi. Individu yang memiliki kepekaan sosial yang baik akan lebih mudah memahami kapan harus bersikap tegas, kapan harus bersikap empatik, serta bagaimana merespons perbedaan pendapat tanpa menimbulkan konflik. Kepekaan ini menjadi modal penting dalam menciptakan hubungan sosial yang harmonis, baik di lingkungan kerja, pendidikan, maupun kehidupan bermasyarakat.

Selain itu, indikator sosial menurut Luthans juga tercermin dalam kelancaran berinteraksi dengan orang lain. Interaksi sosial yang efektif ditandai dengan kemampuan berkomunikasi secara terbuka, saling menghargai, serta

---

mampu membangun kepercayaan. Individu yang lancar dalam berinteraksi cenderung lebih mudah bekerja sama, menyelesaikan masalah bersama, dan menciptakan suasana yang kondusif dalam kelompok atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan sosial tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berdampak pada kinerja kolektif.

Kemampuan membentuk jaringan (networking) juga menjadi bagian penting dari indikator sosial. Jaringan sosial yang luas dan berkualitas dapat membuka peluang, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan akses terhadap informasi dan sumber daya. Individu yang mampu membangun dan memelihara jaringan sosial dengan baik biasanya memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, mampu menjaga hubungan jangka panjang, serta memahami pentingnya saling memberi dan menerima dalam interaksi sosial.

Lebih lanjut, indikator sosial menurut Fred Luthans mencakup kemampuan menuntun emosi dan tindakan orang lain. Kemampuan ini berkaitan dengan pengaruh sosial dan kepemimpinan, di mana seseorang tidak hanya mampu mengelola emosinya sendiri, tetapi juga peka terhadap emosi orang lain. Dengan pengelolaan emosi yang baik, individu dapat memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain untuk bertindak secara positif dan produktif. Dalam konteks organisasi, kemampuan ini sangat penting bagi seorang pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Dengan demikian, indikator sosial menurut Fred Luthans menegaskan bahwa keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual atau teknis semata, tetapi juga oleh kecakapan sosial yang dimiliki. Kemampuan membaca situasi sosial, berinteraksi secara efektif, membangun jaringan, serta menuntun emosi dan tindakan orang lain merupakan kompetensi penting yang mendukung terciptanya hubungan sosial yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan kinerja yang optimal dalam berbagai bidang kehidupan.

### ***Mutu Pendidikan***

Mutu dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebuah metode untuk meningkatkan performansi secara terus menerus pada hasil atau proses di sebuah lembaga pendidikan dengan melibatkan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia (Aufa: 2016). Pendidikan nasional yang bermutu diarahkan untuk pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Mutu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; Pasal 1 ayat (18) "Evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan. Pasal 3 "Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Pasal 4 "Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka

---

mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat (MJ Hari Marsongko: 2009).

Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu tentang mutu menjadi variabel determinan ketika pendidikan telah menjadi perhatian seluruh masyarakat. Mutu selalu dibicarakan karena adanya keragu-raguan dari masyarakat terhadap produk pendidikan. Berbagai pihak beranggapan pendidikan nasional tidak berusaha secara maksimal untuk dapat meningkatkan mutu. Walaupun dalam konteks mutu itu sendiri, masih menjadi perdebatan, apakah mutu sebagai proses, sebagai hasil atau sebagai implikasi dari terjadinya pembelajaran di sekolah (Amiruddin Siahaan, dkk: (2006).

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (depdiknas 2001). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumberdaya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumber daya selebihny (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, dan program. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong, memotivasi dan minat belajar. Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, esensiesinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan model kerjanya (Mulyasa: 2013).

Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan program mutu pendidikan di antaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu pendidikan menuntuk kepemimpinan profesional dalam bidang pendidikan. Manajemen mutu pendidikan merupakan alat yang dapat digunakan oleh para profesional pendidikan dalam memperbaiki sistem pendidikan bangsa kita.
2. Kesulitan yang dihadapi para profesional pendidikan adalah ketidakmampuan mereka dalam menghadapi "kegagalan sistem" yang mencegah mereka dari pengembangan atau penerapan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada.
3. Meningkatkan mutu pendidikan harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja sama dengan sumber-sumber yang terbatas.

4. Uang bukan kunci utama dalam usaha peningkatan mutu. Mutu pendidikan dapat diperbaiki jika administrator, guru, staf, pengawas dan pimpinan kantor Diknas mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerja sama, akuntabilitas dan rekognisi.
5. Kunci utama dalam usaha peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan.
6. Banyak profesional di bidang pendidikan yang kurang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam menyiapkan para siswa memasuki pasar kerja yang bersifat global.
7. Program peningkatan mutu dalam bidang komersial tidak dapat dipakai secara langsung dalam pendidikan, tetapi membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dan penyempurnaan.
8. Salah satu komponen kunci dalam program mutu adalah sistem pengukuran.
9. Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauh diri dari kebiasaan menggunakan "program singkat" (Syafaruddin, Asrul: 2014).  
Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yakni:
  1. Faktor Kepemimpinan.
  2. Faktor Tim.
  3. Faktor Deployment
  4. Faktor Harapan.
  5. Faktor Empowerment (Umbu Tagela Ibi Leba dan Sumardjono Padmomartono: 2014).

Penjaminan mutu merupakan bagian dalam sistem mutu yang direncanakan sejak awal (Plan), sebagai acuan mutu dalam pelaksanaan (do), diperiksa kesesuaian antara pelaksanaan dengan syarat yang ditentukan (check), dan ditingkatkan (act). Tahapan kegiatan manajemen mutu yang umum digunakan, mengacu pada siklus manajemen yang dipopulerkan oleh Deming sebagai berikut:

1. Plan, yaitu kegiatan menetapkan standar, terutama terkait dengan standar kinerja guru, standar pengalaman belajar, dan standar hasil belajar peserta didik. Penetapan standar ini tergantung pada pendekatan apa yang digunakan.
2. Do, yaitu melaksanakan proses pendidikan terutama proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kinerja, untuk menjamin pengalaman belajar siswa dan hasil belajar yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Check, yaitu mengevaluasi dengan cara membandingkan pelaksanaan proses belajar mengajar dengan dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Act, yaitu melakukan perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja. Peningkatan standar dilakukan setelah dilaksanakan diskusi terkait dengan pelaksanaan kinerja, antara supervisor dengan guru yang dievaluasi (Sallis: 2002)

Mutu pendidikan semakin berkembang dengan sejalannya waktu. Hal ini disebabkan kebutuhan atau kinerja konsumen (pelanggan) telah berubah,

konsumen semakin kritis untuk menerima pelayanan yang dapat memuaskan keinginannya. Mutu pendidikan sebagai salah satu pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting maknanya bagi pengembangan nasional. Bahkan dapat dikatakan masa depan bangsa pada keberadaan pendidikan yang berkualitas pada masa kini, pendidikan yang berkualitas hanya akan muncul apabila terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas, karena itu upaya meningkatkan mutu pendidikan merupakan titik strategi dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas. Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

Prinsip-prinsip Mutu Pendidikan;

1. Fokus pada Pelanggan (Peserta Didik) Dalam dunia pendidikan fokus pada pelanggan ini merupakan fokus pada siswa, karena siswa merupakan objek yang utama dan pertama dalam proses pendidikan, yang ini lebih dititik beratkan pada proses pendidikan dari pada hasil pendidikan, karenanya fokus pada siswa dalam proses belajar mengajar ini merupakan hal yang sangat urgen dalam pencapaian mutu. Pelanggan disini tidak terfokus pada pelanggan internal saja akan tetapi juga pada pelanggan eksternal, yaitu dimana keduanya sangat penting dalam membangun mutu dan kualitas pendidikan, kemudian yang termasuk pelanggan eksternal ini juga orang tua, pemerintah, dan lembaga-lembaga lain yang mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang unggul.
2. Perbaikan Proses Konsep perbaikan terus menerus dibentuk berdasarkan prediksi suatu seni (urutan) langkah-langkah kegiatan yang berkaitan dengan menghasilkan output seperti produk berupa barang dan jasa. Perhatian secara terus menerus ialah merancang kembali proses tersebut untuk dapat lebih memenuhi kebutuhan pelanggan.
3. Ketertiban Total Pendekatan ini dimulai dengan kepemimpinan manajemen senior yang aktif mencakup usaha yang memanfaatkan bakat semua karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif. Guru dan karyawan pada semua tingkatan diberi wewenang atau kuasa untuk memperbaiki output untuk memecahkan persoalan, memperbaiki proses, dan memuaskan pelanggan. Pemasok juga dilibatkan dan diberi waktu kewaktu menjadi mitra melalui kerja sama dengan para karyawan yang telah diberi wewenang atau kuasa yang dapat menguntungkan, sedangkan visi mutu difokuskan dalam Lima hal, yaitu:
  - a. Pemenuhan Kebutuhan Konsumen. Dalam sebuah sekolah yang bermutu, setiap orang menjadi kostumer dan sebagai pemasok sekaligus. Secara khusus kostumer sekolah adalah siswa dan keluarganya, merekalah yang akan memetik manfaat dari hasil proses sebuah lembaga pendidikan (sekolah). Sedangkan dalam kajian umum kostumer sekolah itu ada dua, yaitu kostumer internal meliputi orang tua, siswa, guru, administrator, staff, dan dewan sekolah yang berada dalam sistem pendidikan. Sedangkan kostumer eksternal yaitu masyarakat, perusahaan, keluarga, dan perguruan

- tinggi yang berada diluar organisasi namun memanfaatkan output dan proses pendidikan.
- b. Keterlibatan Total Komunitas. Dalam Program Setiap orang juga harus terlibat dalam prestasi dalam rangka menuju kearah transpormasi mutu. Mutu bukan hanya tanggung jawab dewan sekolah atau pengawas, akan tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak.
  - c. Pengukuran Nilai Tambah Pendidikan. Pengukuran ini justru yang sering gagal dilakukan disekolah. Secara tradisional ukuran mutu atas sekolah adalah prestasi dan ukuran dasarnya adalah ujian. Bilamana hasil ujian bertambah baik, maka mutu pun akan membaik.
  - d. Memandang Pendidikan Sebagai Suatu Sistem. Pendidikan mesti dipandang dengan sistem. Ini merupakan konsep yang amat sulit dipahami oleh para operasional pendidikan sebagai sebuah sistem maka para profesional pendidikan dapat mengeliminasi pemborosan pendidikan dan dapat memperbaiki mutu setiap proses pendidikan.
  - e. Perbaikan Berkelanjutan. Dengan selalu berupaya keras membuat output pendidikan menjadi lebih baik (Danim Sudarwan: 2006).

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan bermutu sangat ditentukan oleh integritas diri pemimpin yang terwujud secara utuh dan terpadu dalam dimensi fisik, mental-spiritual, dan sosial. Integritas tidak hanya dimaknai sebagai konsistensi antara ucapan dan tindakan, tetapi juga sebagai keselarasan nilai, sikap, dan perilaku yang tercermin dalam kejujuran, ketulusan, keteguhan hati dan karakter, pengendalian diri, tanggung jawab, menepati amanah, kesadaran etis dalam bertindak, serta konsistensi dalam kepemimpinan. Dalam konteks kepala sekolah, integritas diri menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan, keteladanan, dan budaya organisasi yang sehat, sekaligus menjadi faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang berintegritas, sehat secara fisik dan mental, cakap secara sosial, serta bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya dan proses pendidikan akan mampu mengoordinasikan input, proses, dan output pendidikan secara harmonis, sehingga tercipta pembelajaran yang berkualitas, lingkungan sekolah yang kondusif, serta kinerja pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kepuasan peserta didik dan masyarakat. Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah M Ali, *Pendidikan Karakter Konsep Dan Implementasinya* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 9.
- Akhwani, "Pemikiran Ki Hadjar Dewantara Tentang Pendidikan", *Jurnal National Conference For Ummah (NCU)*, Vol. I, No. 1, (2023), h. 158.
- Asvio, Yamin and Risnita, *Influence of leadership style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment ( Survey at SMA*

- Muhammadiyah South Sumatera), *International Journal of Scientific & Technology Research* Vol.8, Issue 8, Agustus 2019.
- Adrian Gostick and Dana Telford, *Keunggulan Integritas* (Judul asli: *The Integrity Advantage*. Alih bahasa: Fahmi Ihsan). (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2006),
- Antonius Gea dkk. *Character Building I: Relasi dengan Diri Sendiri*. Edisi Revisi. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 135-136.
- Adrian Gostick and Dana Telford, *Keunggulan Integritas* Judul asli: *The Integrity Advantage*. Alih bahasa: Fahmi Ihsan, (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2012) 102-105
- Aufa, (2016), Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul Yogyakarta, *Jurnal Pendidikan*, Volume. 1. No. 2.
- Amiruddin Siahaan, Dkk, (2006), *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Ciputat: Quantum Teaching, hal. 119
- Burns, Konsep Diri, *Teori Pengukuran Perkembangan dan Perilaku*. Alih bahasa Eddy. (Jakarta : Arcan, 2011), 73.
- Danim Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah dan Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, terj. Vivin Andhika Yuwono, (Yogyakarta: Andi, 2014)
- Gary Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. (Jakarta: PT. Indeks, 2011)
- Gea, Antonius, dkk., *Character Building I: Relasi dengan Diri Sendiri*. Edisi Revisi. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011)
- Idochi anwar, (2013), *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset
- Junaidi, Anwar, and Asrulla, "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendahuluan. <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro>.
- Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018)
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)
- Muhammad Juliantoro, (2017), "Peran kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" *Jurnal*, Volume. 5 no. 2.
- Ma'mur. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. (Yogyakarta : Andi. 2011).
- Maxwell. John C, *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*, (Batam, Interaksara, 2013).
- MJ Hari Marsongko, (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah*, Tesis.
- Mulyasa, (2013), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Nana Syaodih Sukmadinata, dkk, (2008), *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*, Bandung: PT. Refika Aditama,

- Puka B. Altruisme and character. In D.K. Lapsey & D. Narvaez, *Moral and Development, self and identity*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2012).
- Poerwopoespito, F.X. Oerip S. dan T.A. Tatang Utomo. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. (Jakarta: Grasindo, 2010)
- Rogers, C.R. *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. (Boston: Houghton.2011).
- Stephen. P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Edition 15*. (New Jersey: Pearson Education, 2013)
- Syafaruddin, Asrul, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media, op. cit, hal: 9
- Sallis, *Total Quality Manajemen In Education*, (Yogyakarta: Andi, 2002)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019),hlm45.
- Umbu Tagela Ibi Leba dan Sumardjono Padmomartono, (2014), *Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: Ombak
- Wibowo. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)