

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN
MUTU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



OLEH

**DESNILAWATY
NPM. 2086131012**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2022 M/1443 H**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN
MUTU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



OLEH

**DESNILAWATY
NPM. 2086131012**

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2022 M/1443 H**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Z.A Pagar Alam Labuhan Ratu Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070
Website : pasca.radenintan.ac.id Email : pascasarjana@radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP
PENINGKATAN MUTU MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI DI BANDAR LAMPUNG**

Nama : **DESNILAWATY**

NPM : **2086131012**

Program : **Manajemen Pendidikan Islam**

Telah diajukan dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, Desember 2022

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag
NIP. 196010201988031005

Dr. Hj. Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Sovia Mas Ayu, MA
NIP. 197611302005012006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Z.A Pagar Alam Labuhan Ratu Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070
Website : pasca.radenintan.ac.id Email : pascasarjana@radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP PENINGKATAN MUTU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI BANDAR LAMPUNG”**, Nomor Pokok Mahasiswa **2086131012**, telah diajukan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung,

TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. (.....)

Sekretaris : Dr. Junaidah, S.Ag., M.A (.....)

Penguji I : Dr. A. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji II : Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag (.....)

Penguji III : Dr. Hj. Yetri, M.Pd. (.....)

Mengetahui

Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP. 198008012003121001

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 28 Desember 2022

ABSTRAK

Peningkatan mutu madrasah bukanlah hal yang mudah, perlu perbaikan dan peningkatan mutu yang berkelanjutan. Upaya peningkatan mutu madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor, dari beberapa faktor tersebut terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik. Kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik yang baik akan meningkatkan mutu madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung. (2) Pengaruh kompetensi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung. (3) Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data hasil penelitian di analisis dengan analisa deskriptif berbantuan SPSS 24. Data dari masing-masing variabel dikumpulkan secara terpisah melalui mengisi kuesioner yang disusun. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 tenaga pendidik yang ditentukan secara acak (random sampling).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu madrasah. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan mutu madrasah. Kedua, terdapat pengaruh positif kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu madrasah. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat meningkatkan mutu madrasah. Ketiga, pengaruh positif secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu madrasah. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik dapat meningkatkan peningkatan mutu madrasah. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu madrasah harus senantiasa memperhatikan kedua elemen tersebut. Dengan kata lain bahwa peningkatan mutu madrasah dapat ditingkatkan seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik.

Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi tenaga pendidik, mutu madrasah

PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desnilawaty

NPM : 2086131012

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Bandar Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Desember 2022
Yang menyatakan,

Desnilawaty

PEDOMAN TRANLITERASI



MOTTO

“Sesungguhnya ilmu itu lebih baik daripada harta.

**Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu
penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila
dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan.”**



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Suami tercinta, Romli Amir, S.T.P. yang selalu mendampingi, memberikan dukungan, motivasi, saran dan perhatian hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung.
2. Orang tua tercinta, Ibundaku Hj. Herawati, ayahandaku H. Hasrori Dinal (Alm), Ibunda H. Zainunah dan ayahanda Amir Hamzah (Alm). Do'a tulus selalu kupersembahkan untuk kalian atas do'a dan kasih sayang yang tak pernah putus untuk anakmu ini.
3. Anak-anakku tercinta Nayla, Baladin dan Hasbi yang menjadi motivasi terbesarku untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Teman-teman seperjuangan pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam 2021 yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi bagi penulis untuk tetap bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan tesis ini.
5. Untuk Dosen-Dosenku semoga Allah selalu melindungimu dan meninggikan derajatmu di dunia dan akhirat, terima kasih atas bimbingan dan arahan serta ilmu yang telah diberikan semoga dapat membimbing jalan hidupku di dunia dan akhirat.
6. Almamater tercinta Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Desnilawaty, lahir di Palembang pada tanggal 23 Desember 1982, anak ketiga dari enam bersaudara. Dari pasangan Bapak H. Hasrori Dinal (Alm) dengan Ibu Hj. Herawati.

Penulis mulai menempuh Pendidikan formal tingkat dasar di SD Negeri 586 Palembang dan lulus tahun 1995, kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah di MTs Manbaul Ulum Asshidiqiyah Tangerang dan lulus pada tahun 1998. Pendidikan selanjutnya di lanjutkan ke SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan pada lulus tahun 2001. Pada tahun 2001 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Lampung program strata satu (S1) Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) dengan konsentrasi Jurusan Matematika dan lulus pada tahun 2005.

Saat ini penulis menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik di Kementerian Agama pada satuan kerja MTs Negeri 2 Bandar Lampung sebagai guru bidang studi matematika.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjat puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kelapangan berfikir, membuka pintu hati, dan diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Bandar Lampung”**.

Sholawat beriringkan salam dimohonkan kepada Allah SWT, semoga disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan menuju alam berilmu pengetahuan seperti kita rasakan hingga saat ini. Penyusunan Tesis ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Dalam proses penulisan Tesis ini, tentu saja tidak merupakan hasil usaha sendiri, banyak sekali menerima motivasi bantuan pemikiran, materil dan moril dan partisipasi dari berbagai pihak, oleh karena itu secara khusus dihaturkan terima kasih kepada Bapak/Ibu:

1. Rektor UIN Raden Intan Lampung Prof. Wan Jamaluddin Z, Ph.D. beserta staf dan jajarannya.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I, selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.

3. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag, selaku pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Dr. Hj. Yetri, M.Pd, selaku pembimbing II pada penulisan tesis ini.
6. Dosen Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Staf dan karyawan Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung atas kesediaannya membantu dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
8. Kepala Madrasah MTsN di Kota Bandar Lampung beserta dewan guru yang telah membantu memberikan keterangan selama peneliti mengadakan penelitian sehingga selesainya tesis ini.
9. Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung dan membantu selama penelitian berlangsung.

Bandar Lampung, Desember 2022
Penulis

Desnilawaty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
PEDOMAN TRANLITERASI	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual	
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	12
2. Tenaga Pendidik	26
3. Mutu Madrasah	41
B. Hasil Penelitian yang Relevan	55
C. Kerangka Konseptual	60
D. Hipotesis Penelitian	64

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	65
B. Metode Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel	66
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Instrumen Variabel Terikat	69
2. Instrumen Variabel Bebas	75
E. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan untuk Analisis Data	81
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	81
3. Uji Hipotesis	82
F. Hipotesis Statistik	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	87
B. Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Penelitian	
1. Hasil Uji Validitas	88
2. Hasil Uji Realibilitas	91
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian	92
D. Uji Persyaratan Analisis	
Uji Normalitas	100
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	102
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	114

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	125
B. Saran	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	63
Gambar 4.1 Rekapitulasi Gambaran dari Profil MTs Negeri Kota Bandar Lampung	99
Gambar 4.2 Diagram Plot Uji Normal variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y ..	102



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang Relevan	55
Tabel 3.1	Jumlah Populasi Penelitian	67
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	69
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrument Peningkatan Mutu Madrasah	70
Tabel 3.4	Skala Likert	72
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Bebas	76
Tabel 3.6	Skala Likert	79
Tabel 3.7	Tingkat Keeratan Pengaruh	85
Tabel 4.1	Alamat MTsN di Kota Bandar Lampung	87
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	88
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Tenaga Pendidik	89
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas Mutu Madrasah	90
Tabel 4.5	Hasil Uji Realiabilitas Instrumen	91
Tabel 4.6	Analisis Skor Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	93
Tabel 4.7	Tingkat Kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	94
Tabel 4.8	Analisis Skor Kompetensi Tenaga Pendidik MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	95
Tabel 4.9	Tingkat Kompetensi Tenaga Pendidik MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	96

Tabel 4.10 Analisis Skor Mutu Madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	97
Tabel 4.11 Tingkat mutu madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung ..	98
Tabel 4.12 Rekapitulasi Profil MTs Negeri Kota Bandar Lampung	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik dan Mutu Madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung	101
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Uji t) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 terhadap Mutu Madrasah Y	104
Tabel 4.15 Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 terhadap Mutu Madrasah Y	105
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Uji t) Variabel Kompetensi Tenaga Pendidik X_2 terhadap Mutu Madrasah Y.....	107
Tabel 4.17 Besarnya Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Madrasah	108
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Ganda (Uji t) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 dan Kompetensi Tenaga Pendidik X_2 terhadap Mutu Madrasah Y	110
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Ganda (Uji F) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 dan Kompetensi Tenaga Pendidik X_2 terhadap Mutu Madrasah Y	111
Tabel 4.20 Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Tenaga Pendidik Secara Bersama-sama terhadap Mutu Madrasah	112
Tabel 4.21 Rekapitulasi Pengaruh Antar Variabel Hasil Pengujian Hipotesis	113



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas dan demokratis merupakan tanggung jawab bidang pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang semakin berperan menampilkan keunggulan dirinya yang kompeten, tangguh, kreatif, mandiri dan profesional. Diera globalisasi dan pasar bebas masyarakat Indonesia dihadapkan pada berbagai perubahan yang mendasar. Hal itu menyebabkan terjadinya hubungan yang tidak sinergi antara pendidikan dengan lapangan kerja (one to one relationship). Perkembangan yang terjadi dalam dunia kerja tidak relevan dengan dunia pendidikan, sehingga terjadi kesenjangan. Sehubungan dengan itu, dilakukan perubahan dan penataan sistem pendidikan secara menyeluruh dan terpadu, terutama yang berkaitan dengan kualitas pendidikan dan relevansinya dengan dunia kerja. Untuk itu, perlu dilakukan reformasi sosial-budaya yang memberi arah bahwa pendidikan merupakan pendekatan mendasar dalam proses reformasi.

Oleh karena itu, kegiatan pembelajaran disekolah perlu menyiapkan dan membekali peserta didik dengan kompetensi dasar dan kecakapan hidup (life skill atau life competency) yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan.

Menurut Unesco yang dikutip oleh E. Juhana Wijaya, dua prinsip pendidikan yang relevan dengan kehidupan masyarakat dunia.

Pendidikan harus diletakkan pada empat pilar pembelajaran:

1. belajar untuk mengetahui (learning to know),
2. belajar dengan melakukan (learning to do), dan
3. belajar dalam hidup kebersamaan (learning to be).
4. Membudidayakan belajar seumur hidup (life long learning).¹

Kultur pendidikan yang demikian perlu ditumbuh kembangkan dalam rangka membangun sumberdaya manusia yang berkualitas. Tiga faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia belum mengalami peningkatan secara merata, yaitu :

1. Kebijakan pengelolaan pendidikan menggunakan pendekatan education production fuction or input-output analysis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen.
2. Penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara birokratik-sentralistik.
3. Peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.²

Untuk mengatasi masalah itu mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi dengan suatu perubahan yang terencana secara baik. Dengan demikian untuk mencapai pendidikan yang bermutu mesti harus ada keinginan dan usaha sadar diri sendiri untuk melakukan perubahan, tentunya usaha ini memiliki

¹ E. Juahana Wijaya, *Konsep dan Implementasi Kurikulum terhadap Kegiatan Belajar Mengajar*, (Bandung:PT Intimedia Ciptanusantara,2004), h.2

² *Ibid.*

proses dan bertahap. Sebagai umat Islam dalam kitab suci Alqur'an Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ra'd ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”(Al-Ra'd;11)³

Sebagaimana firman diatas, ayat ini menjelaskan bahwasanya Allah SWT tidak merubah keadaan manusia kecuali manusia itu sendiri yang akan merubah keadaanya kearah yang lebih baik.

Berangkat dari ayat ini dalam hal mutu pendidikan, jika kita mengharapkan mutu pendidikan yang berkualitas maka kita juga yang harus melakukan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut. Upaya yang dilakukan dalam rangka memperbaiki mutu harus diawali dengan rencana yang benar-benar matang dan terencana dengan baik serta dilakukan sungguh-sungguh, dengan demikian akan jelas tujuan yang ingin kita capai dalam hal ini meningkatkan mutu pendidikan. Allah SWT berirman dalam surah Al Hasr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَقُوا إِلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah,

³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahanya*,(Jakarta: Surya Cipta Aksara, 1995), h. 370

Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Al-Hasr: 18)⁴

Berdasarkan ayat diatas, Allah SWT memberikan berpesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan dan apa yang akan direncanakan untuk hari esok/masa depan. Setelah perencanaan dilakukan dengan matang untuk memperoleh mutu yang baik sebagai hasil produk, hendaknya diperlukan kesungguhan dalam menjalan perencanaan tersebut. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah Al-Insyiraah ayat 7-8 yang berbunyi :



Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Al-Insyiraah:7-8).

Berdasarkan dari ketiga ayat diatas dapat kita pahami bahwa islam mengajarkan kepada orang-orang yang beriman jika ingin mencapai hidup dengan kualitas yang baik hendaknya diperlukan usaha yang diiringi dengan perencanaan yang baik, dan dalam pelaksanaannya diperlukan kesungguhan untuk mencapai apa yang ingin dicapai.

Permasalahan mutu pendidikan tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan suatu sistem yang saling berpengaruh. Mutu keluaran dipengaruhi oleh mutu masukan dan mutu proses.⁵ Madrasah yang dikatakan bermutu adalah madrasah yang mencakup input/masukan,

⁴ *Ibid.*, h. 919

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Perangkat Peningkatan Mutu Pendidikan untuk Sekolah Menengah Pertama dan Madrasah Tsanawiyah*, (Jakarta; PT Binatama Raya, 2009), h. 26

proses, dan output/keluaran pendidikan. Pendapat lain tentang madrasah yang dikategorikan bermutu adalah apabila prestasi Madrasah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam:

1. Prestasi akademik yaitu nilai rapor dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan.
2. Memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya.
3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diterimanya di Madrasah.⁶



Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, pemerintah pada saat ini memberikan kebijakan dalam hal manajemen pendidikan kepada sekolah/daerah untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sesuai dengan kewenangan, kebutuhan dan kemampuan yang dikenal dengan manajemen Berbasis Madrasah (MBM).

Menurut Syaiful Sagala, “Manajemen Berbasis Madrasah adalah sebagai wujud reformasi pendidikan yang mendesain dan memodifikasi struktur pemerintah kesekolah dengan memberdayakan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional.”⁷

Untuk meningkatkan mutu madrasah menurut Sudarwan Danim melibatkan lima faktor yang dominan : (1) Kepemimpinan Kepala

⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung:Alfabeta, 2007), h. 170

⁷ *Ibid.*,h. 153

sekolah; (2) Siswa/anak sebagai pusat; (3) Pelibatan guru secara maksimal; (4) Kurikulum yang dinamis; (5) Jaringan Kerjasama”⁸.

Di Bandar Lampung sendiri mutu madrasah sudah sangat baik dimana minat masyarakat untuk memasukkan anaknya ke madrasah sangat besar dan juga beberapa madrasah yang sudah memiliki akreditasi A, baik Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) maupun Madrasah Aliyah (MA). Berdasarkan hasil observasi di MTs Negeri di Bandar Lampung mutu pendidikan sudah baik, dimana setiap tahunnya berhasil memenangkan berbagai bidang lomba baik umum maupun keagamaan, begitupun dengan akreditasi sekolah MTs Negeri di Bandar Lampung sudah memiliki akreditasi A. Pada tahun 2016 salah satu MTs Negeri di Bandar Lampung memenangkan Lomba Sekolah Sehat (LSS) tingkat Nasional dan memperoleh juara II. Selain itu banyak para alumni yang melanjutkan ke SMA Negeri Favorit RSBI Lampung dan luar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di MTsN 2 Bandar Lampung Bapak Sunarto, M.Ed. mengatakan bahwa mutu madrasah di MTsN 2 Bandar Lampung sudah sangat baik dapat dilihat dari sarana prasarana yang memadai, akreditasi madrasah yang sudah memiliki akreditasi A, maupun minat masyarakat terhadap MTs Negeri saat ini. Namun ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi mutu madrasah dimana pergantian kepala madrasah yang sewaktu-waktu sehingga adanya perubahan kebijakan yang berlaku sesuai

⁸ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksar, 2007), h. 56

dengan kepemimpinan kepala madrasah. Dan juga kepala madrasah yang otoriter dalam membuat suatu kebijakan. Kemudian tenaga pendidik yang tidak linier seperti lulusan pendidikan Islam mengajar IPS, ataupun guru BK beralih menjadi guru IPS dikarenakan mengikuti sertifikat sertifikasi yang dimiliki, sehingga guru yang tidak linier ini dapat mempengaruhi mutu madrasah dari sudut output siswa⁹.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ferawati, S.Pd. selaku guru di MTsN 2 Bandar Lampung mengatakan bahwa guru terlalu banyak dibebani dengan tugas diluar mengajar seperti melakukan administrasi yang tak berkesudahan, turut membantu dalam beberapa kegiatan di madrasah seperti akreditasi, zona integritas, dan lain-lain sehingga terlalaikan dalam proses pembelajaran. Ini juga dapat menurunkan mutu madrasah dalam hal proses pembelajaran maupun mutu guru itu sendiri. Adapun fasilitas madrasah yang sudah cukup lengkap tetapi ada guru yang masih belum dapat menggunakan fasilitas yang ada dengan baik, dengan kata lain gagap teknologi. Sehingga dapat mempengaruhi mutu yang ada di madrasah dimana profesionalitas yang dimiliki harus lebih ditingkatkan lagi¹⁰.

Secara keseluruhan yang memiliki kontribusi atau andil yang paling besar terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah adalah kepala madrasah. Pemimpin yang memiliki kedudukan tertinggi dalam

⁹ Wawancara dengan Sunarto, M.Ed., tanggal 10 Agustus 2021 di MTsN 2 Bandar Lampung

¹⁰ Wawancara dengan Ferawati, S.Pd., tanggal 10 Agustus 2021 bertempat di MTsN 2 Bandar Lampung

lingkup madrasah adalah kepala madrasah, karena setiap penyusunan program-program pendidikan, penganggaran yang sudah atau yang akan terlaksana dan pelaksanaan pendidikan itu sendiri berhubungan langsung dengan kepala madrasah. Berhasil atau tidaknya pendidikan, pembelajaran ataupun manajemen di sebuah madrasah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelolanya. Jika seorang kepala madrasah sukses dalam mengelola setiap komponen yang ada dalam madrasah, maka madrasah akan dikatakan sukses, begitupun sebaliknya. Kemampuan seorang kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen kepemimpinan itu sendiri. Hal ini dapat menjadi penyebab gagalnya pembelajaran dan pendidikan di madrasah jika kepala madrasah itu kurang peka terhadap pengetahuan dan pemahaman serta tugas-tugas yang dilaksanakan.

Begitu juga dengan tenaga pendidik yang juga dituntut untuk mengedepankan profesionalitasnya agar dapat menjadi teladan dalam segala hal baik dilingkungan keluarga, madrasah, terutama dalam lingkungan masyarakat. Karena tenaga pendidik yang menentukan keberhasilan dan kejayaan bangsa.

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung pada periode tahun ajaran 2021-2022. Dimana di Bandar Lampung terdiri dari 2

MTs Negeri. Pada periode tahun ajaran 2021-2022 yang menjabat kepala madrasah MTs Negeri 1 Bandar Lampung adalah Drs. M. Iqbal dan yang menjabat kepala madrasah MTs Negeri 2 Bandar Lampung adalah Nasron, S.Ag., M.M.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu madrasah, selanjutnya dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi madrasah lainnya dalam membantu meningkatkan mutu madrasah.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung memiliki andil yang sangat besar dalam mempengaruhi kebijakan yang ada di madrasah.
- b. Kurangnya motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi yang ada.
- c. Kinerja beberapa guru MTs Negeri di Bandar Lampung kurang baik dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, disebabkan banyak faktor akan tetapi prestasi akademik dan non akademik sudah cukup baik.
- d. Masih terdapat guru MTs Negeri di Bandar Lampung yang tidak melaksanakan konsep MBM dalam kegiatan pembelajaran yang mengembangkan tujuan, materi, kegiatan, dan evaluasi yang sesuai dengan

keadaan siswa, akan tetapi prestasi akademik dan non akademik sudah cukup baik.

- e. MTs Negeri di Bandar Lampung menyediakan sarana pembelajaran yang cukup lengkap dan memadai, namun masih banyak guru yang jarang sekali menggunakan media pembelajaran yang sudah disediakan di madrasah tersebut.
- f. Media pembelajaran cukup lengkap akan tetapi masih ada guru dan siswa yang jarang sekali menggunakan media pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar pembahasan tidak terlalu melebar, memperjelas hal-hal apa saja yang akan diteliti, dan memudahkan dalam pembahasan, maka berdasarkan identifikasi masalah tersebut dibatasi dalam permasalahan:

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.
- b. Pengaruh kompetensi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.
- c. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama.

D. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan, maka permasalahan yang telah dibatasi tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung .
- b. Untuk menganalisis adanya pengaruh tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.
- c. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, baik bagi peneliti sendiri juga bagi pengembangan manajemen Islam khususnya.

Kegunaan dari penelitian ini yaitu:

- a. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan Islam.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu ke-Islaman, terutama yang berkaitan dengan pengembangan mutu pendidikan Islam.
- c. Memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.
- d. Dapat menjadi tolak ukur kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap meningkatkan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Stephen P. Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).¹¹ Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama, pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owwens yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.¹²

Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung. Kata ‘memimpin’ berarti dapat

¹¹ Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. (San Diego State University: Prentice Hall, 2001) h. 354

¹² Owwens, Robert, G, *Organizational Behavior In Education*, (Manchester: Ally And Bacon, 1995)h. 132

memberi pengarahan yang terstruktur, mendorong dan memacu bawahannya karena pemimpin harus berada di depan.¹³

Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama.

Kepemimpinan atau leadership dalam perspektif Islam adalah khalifah, imam dan wali, Hamzah Ya'qub berpendapat bahwa kepemimpinan Islam dalam praktiknya memiliki istilah lain yang disebut juga amir dan sultan yang berarti menunjukkan pemimpin negara. Menurut Yuki yang dikutip dari Erjati Abas, beberapa definisi dari kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang individu yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kepemimpinan adalah pengaruh yang muncul akibat hubungan antarpribadi dalam situasi tertentu yang dapat diarahkan dengan cara berkomunikasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Kepemimpinan adalah proses yang dibentuk dari awal hingga mencapai pemeliharaan struktur yang disesuaikan.
- d) Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh yang bersifat perlahan untuk mencapai harapan.

¹³ Wirawan, *Teori Kepemimpinan, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9

- e) Kepemimpinan merupakan suatu seni mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari satu hingga dua orang atau lebih yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
- f) Kepemimpinan adalah proses memberikan pengarahan yang bermakna terhadap usaha bersama, sehingga menimbulkan kesinambungan untuk melakukan usaha hingga mencapai sasaran.
- g) Para pemimpin adalah mereka yang konsisten memberikan kontribusi terhadap permasalahan di dunia modern dan bertanggung jawab terhadapnya.¹⁴

Pengertian kepemimpinan sangat banyak yang telah dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Sudarwan Danim, kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon dalam Syaiful Sagala, mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi”.

¹⁴ Erjati Abas, h.52.

Sementara itu nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.¹⁵

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Northouse, ada empat faktor kepemimpinan yaitu:

1. Leader, seseorang yang mengenal diri sendiri, mengenal apa yang dilakukannya supaya mempengaruhi anggotanya.
2. Follower, setiap anggota mempunyai kebutuhan yang berbeda, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, misalnya anggota yang kurang berpengalaman dalam kerja maka dibutuhkan pendekatan pendekatan secara khusus dari pemimpin.
3. Communication, sebagai pemimpin, memimpin anggota melalui komunikasi dua arah. Sebagian besar bersifat nonverbal, bahwa ketika pemimpin memberikan contoh komunikasi tidak dengan bertanya pada bawahan untuk

¹⁵ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Mas Agung, 1987), h. 81

melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin, tetapi mendengarkan pendapat dari anggota.

4. Situation, dalam situasi yang tidak berhasil membutuhkan pemimpin yang mampu untuk memutuskan. Dalam hal ini pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memutuskan tindakan yang terbaik untuk menyelesaikannya.¹⁶

Pada umumnya, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitasnya naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedangkan apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Dalam kepemimpinan faktor pemimpin tidak dapat dilepaskan dari orang yang dipimpin, keduanya saling tergantung sehingga salah satu tidak mungkin ada tanpa ada yang lain. Sedangkan kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dan madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi pelajaran agama dan pelajaran umum, dimana mata pelajaran agama lebih banyak ketimbang umum.

Secara mendasar madrasah mempunyai karakter yang sangat spesifik bukan hanya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran agama, tetapi juga mempunyai tugas untuk memberikan bimbingan hidup di masyarakat. Oleh

¹⁶ Northouse, *Kepemimpinan*, (Western Michigan University : PT Indeks, Jakarta, 2013), h. 128.

karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya harus memahami dan menguasai arti dari sebuah kepemimpinan dalam mengembangkan madrasah.

Kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) di madrasah. Ia adalah pejabat yang ditugaskan untuk mengelola madrasah.¹⁷ Menurut ketentuan ini masa tugas kepala sekolah adalah 4 (empat) tahun yang dapat diperpanjang satu kali masa tugas. Tetapi bagi mereka yang memiliki prestasi yang sangat baik dapat ditugaskan di sekolah lain tanpa tenggang waktu. Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan, dimana disini tujuan yang diinginkan salah satunya meningkatkan mutu madrasah itu sendiri. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk meningkatkan mutu madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Asep Suryana (2006) yang dikutip oleh Widdah, kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada “hakikat” manusia. Karenanya hakikat kemanusiaan seseorang tercermin melalui kepemimpinannya.¹⁸

Kepala madrasah merupakan pemeran utama dan faktor penentu keberhasilan dalam penyelenggara aktifitas madrasah untuk

¹⁷ Soebagio atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta, PT Ardadizya Jaya: 2000) hlm.161

¹⁸ Widdah dkk, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (alfabeta, bandung ,2012), hal.44

meningkatkan prestasi akademis dan keterampilan siswa. Kepala madrasah sebagai salah satu pemeran utama yang harus mampu merumuskan serta mengaplikasikan visi dan misi madrasah dalam melaksanakan pembelajaran sebagai aktivitas utama di madrasah. Oleh karenanya kepala madrasah sebagai pimpinan penyelenggara lembaga pendidikan sangat mempengaruhi motivasi guru untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan melaksanakan tugas, peran serta fungsi-fungsi kepemimpinan yang melekat pada dirinya sebagai kepala madrasah.¹⁹

Setiap pemimpin memiliki tipe kepemimpinan berbeda-beda dimana tipe kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seseorang pemimpin, pada saat pemimpin itu mencoba untuk mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh orang lain. Dengan kata lain, apabila seseorang pemimpin persepsinya terhadap perilaku kepemimpinannya baik dan bermanfaat, tidak berarti baik dan berfaedah pula menurut persepsi orang lain. (Wahjosumidjo,2000).²⁰

Ronald Lippit dan Ralph K. White (1960)²¹, berpendapat ada 3 tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Otokritas (*Autokritas*); Kepemimpinan gaya otoriter, otokratis, atau dictator adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama

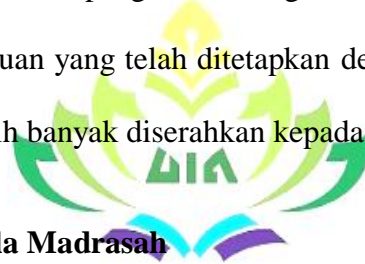
¹⁹ Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat : Haja Mandiri, 2014), hal.4

²⁰ Wahjosumidjo, *Teori Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000), hal. 100

²¹ White Ralph, R. & Lippit. *Leader Behavior and Member Reaction in Three "Social Climates. Group Dynamics: Research and Theory Wileshire: (Redwood Press Limited of Trowbridge, 1968)*, hal. 6

untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

- b. Demokratis (*Democratic*); Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- c. Kebebasan (*Laissez-Faire*); Kepemimpinan gaya kebebasan atau liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.



b. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB.²² Menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu sebagai berikut:

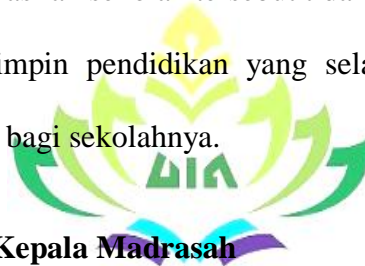
- a. Dimensi Kompetensi Kepribadian : a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah. b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah. d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

²² Permendiknas RI No. 13 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, 2007, h. 169

- b. Dimensi Kompetensi Manajerial: a) Menyusun perencanaan. b) Mengembangkan. c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah. d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif. e) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Dimensi Kompetensi Kewirausahaan: a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah. b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif. c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah. d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah. e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Dimensi Kompetensi Supervisi: a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Dimensi Kompetensi Sosial: a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial

kemasyarakatan. c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sekarang begitu diperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu tinggi karena keberhasilan sekolah tersebut tidak terlepas dari kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi sekolahnya.



c. **Tugas dan Peran Kepala Madrasah**

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat merumuskan tujuan yang hendak di capai dengan merencanakan program madrasah/sekolah melalui pengorganisasian yang baik hingga pelaksanaan sampai keevaluasi. Kebijakan Pendidikan Nasional, menyebutkan tujuh peran utama kepala madrasah/sekolah yaitu sebagai: (1) educator; (2) manager; (3) administrator; (4) supervisor; (5) leader; (6) inovator; dan (7) motivator.²³

a. Tugas Peran kepala sekolah sebagai educator meliputi:

- 1) membimbing guru-guru dalam menyusun program pengajaran;
- 2) membimbing guru-guru dalam melaksanakan program pengajaran;

²³ Dharma, Surya dan Usman, Husaini. Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah yang Efektif. Jurnal Tenaga Kependidikan. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2008, Vol.3 No.2.

- 3) membimbing guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa;
 - 4) membimbing guru melaksanakan program-program pengayaan dan remedial;
 - 5) membimbing karyawan menyusun berbagai macam program-program kerja.
- b. Tugas dan peran kepala sekolah sebagai manager meliputi:
- 1) mengadakan prediksi masa depan sekolah;
 - 2) melakukan inovasi dengan mengambil kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah;
 - 3) menciptakan berbagai strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut;
 - 4) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategi-strategi maupun berbagai perencanaan operasional.
- c. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai administrator meliputi:
- 1) pengelolaan pengajaran;
 - 2) pengelolaan kepegawaian;
 - 3) pengelolaan kesiswaan;
 - 4) pengelolaan sarana prasarana;
 - 5) pengelolaan keuangan;
 - 6) pengelolaan hubungan antara sekolah dan masyarakat.
- d. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai supervisor meliputi:
- 1) menyusun program-program supervisi;
 - 2) melaksanakan berbagai program-program supervisi;

- 3) menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan.
- e. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai leader meliputi: (1) kepribadian yang sangat kuat; (2) memahami visi dan misi sekolah; (3) kemampuan mengambil keputusan; (4) kemampuan berkomunikasi; (5) memahami kondisi anak buah atau bawahannya.
 - f. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai innovator meliputi:
 - 1) mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah;
 - 2) melakukan pembaharuan-pembaharuan disekolah.
 - g. Sedangkan tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai motivator meliputi: (1) mengatur lingkungan kerja; (2) mengatur suasana kerja(fisik); (3) mengatur suasana kerja (non fisik); dan (4) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa urgensi, signifikansi fungsi dan peranan kepala madrasah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan madrasah merupakan keberhasilan kepala madrasah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus perlu memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi misi yang diemban sekolahnya. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan peran yang sentral terutama dalam memimpin pembelajaran bagi masyarakat-masyarakat sekolah.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala sekolah atau madrasah adalah pemimpin bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang disertai dengan penetapan karakter khusus. Hal ini mencakup keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuannya mengenai administrasi dan pengawasan.

Indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya, meliputi: mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan mengkomunikasikan kepada bawahannya.



a) Mempengaruhi

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Mempengaruhi disini dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya kearah sasaran yang hendak dicapai.

Kepala madrasah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu mampu mempengaruhi para guru dan warga madrasah lainnya dalam mewujudkan tujuan madrasah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan madrasah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelegasikan wewenang secara tepat. Karena itu kepala madrasah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga madrasah.

b) Menggerakkan

Kepemimpinan bukanlah person-person atau individu-individu, melainkan sistem yang bisa menggerakkan organisasi. Dalam suatu organisasi, menggerakkan merupakan usaha atau tindakan dari pemimpin dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan tahu pekerjaannya sehingga dengan sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menggerakkan merupakan kemampuan Kepala Madrasah untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Pada tahapan ini Kepala Madrasah harus membangun prosedur operasional lembaga pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerjasama, serta selalu melakukan koordinasi dengan berbagai elemen pendidikan.

c) Mengarahkan

Mengarahkan merupakan suatu proses pemberian petunjuk atau instruksi, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin kepada bawahan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengarahan diperlukan mengingat tingkat kemampuan setiap warga sekolah tidak sama. Oleh karena itu, kepala madrasah hendaknya menentukan kebijakan pelaksanaan organisasi, memimpin pelaksanaan kegiatan sekolah dan memberi contoh dalam hal-hal tertentu, meminimalisir pertikaian atau perbedaan pendapat diantara guru dengan cara yang bijaksana membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dengan berbagai cara.

Adanya macam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh orang banyak, memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan yang baik dan berkelanjutan guna menghindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antara bagian atau antar personel madrasah, dan atau kesimpansiuran dalam tindakan. Dengan kata lain, adanya pengarahan yang baik memungkinkan semua bagian atau personel bekerja sama saling membantu kearah satu tujuan yang telah ditetapkan seperti kerja sama antara urusan kurikulum dan pengajaran dengan guru-guru.

d) Membimbing



Kepala madrasah perlu melakukan bimbingan secara rutin kepada guru. Kepala madrasah hendaknya mampu membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan pelajaran yang baik agar lebih berhasil baik dalam proses belajar mengajar maupun menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah.

e) Mengkomunikasikan

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan madrasah dan kepentingan bersama.

Kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai komunikator yang baik, berkepribadian baik, serta berorientasi pada pencapaian tujuan. Dengan kata lain kepala madrasah juga harus berupaya

menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya antara anggota organisasi, peran kepemimpinan kepala madrasah harus dipandang sebagai suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi kinerja seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.²⁴

2. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik



Dalam ketentuan umum Undang-undang Sisdiknas, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai Tenaga Pendidik, dosen, konselor, pamong belajar, widiaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.²⁵ Menurut Ramayulis pendidik bertanggungjawab terhadap nilai-nilai religius dan berupaya menghasilkan individu berpola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.²⁶

Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah SWT, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung

²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 314.

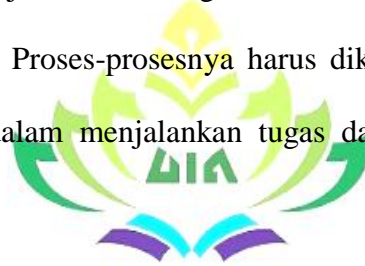
²⁵ Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang undang Sisdiknas* (Jakarta: Depag, 2003), cet., Ke- 3. h. 35

²⁶ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), Cet. ke-3, h. 88.

jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani.

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR Thabrani)

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Begitupun juga Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas dapat dilakukan dengan baik pula.



Tenaga Pendidik merupakan profesi yang mulia, mengajar ilmu pengetahuan dan mendidik karakter dan kepribadian anak, sehingga menghasilkan anak didik yang memiliki kecerdasan, keahlian, keterampilan dan akhlak yang baik. Tenaga Pendidik adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.²⁷

Tenaga Pendidik memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan Tenaga Pendidik melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab

²⁷ Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1, h. 17

utamanya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Tenaga Pendidik memiliki kewajiban seperti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang Tenaga Pendidik dan dosen pada pasal 20 poin 1 sampai 5:

- i. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- ii. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- iii. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- iv. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Tenaga Pendidik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- v. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²⁸

Berkaitan dengan tugas dan profesinya, Tenaga Pendidik harus mengetahui, serta memahami nilai-nilai, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Tenaga Pendidik juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁹ Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi

²⁸ Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. ke-1, h. 52.

²⁹ Undang Guru dan Dosen, Pasal 8, Op. Cit., h. 47

oleh setiap pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan undang-undang.

b. Syarat Menjadi Tenaga Pendidik

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, Tenaga Pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi Tenaga Pendidik itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.³⁰

1) Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2) Persyaratan Teknis

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan Tenaga Pendidik. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan Tenaga Pendidik itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

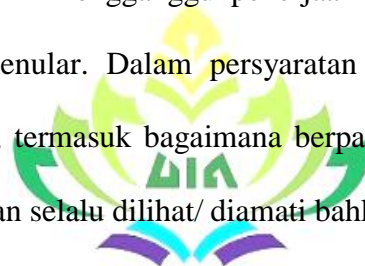
³⁰ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 126.

3) Persyaratan Psikis.

Berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

4) Persyaratan Fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga Tenaga Pendidik akan selalu dilihat/ diamati bahkan dinilai oleh para siswa



c. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi menurut terminologi yang berlaku umum berasal dari bahasa Inggris competence. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency) yakni kemauan atau kecakapan.³¹ Kompetensi guru (teacher competency) diartikan ” The ability of a teacher responsibly to perform his or her duties oppropriately”. Kompetensi seorang guru merupakan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab.³²

Dengan demikian apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 453.

³² Ibid., hlm. 543.

tindakan sehari-hari tidak terlepas dari profesinya yaitu sebagai guru. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan (knowledge), sikap (attitude), dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Para ahli memiliki beberapa ide mengenai kompetensi yang umumnya dimiliki guru, misalnya kemampuan intelektual; manajemen; keterampilan interpersonal; menjadi profesional; mampu melakukan kontak secara pantas dengan penonton³³. Sementara itu, menurut Fathivajargah³⁴ guru yang pantas dipekerjakan adalah yang memiliki kompetensi kognitif (kesadaran diri, kesadaran pembelajar, dan kesadaran atas proses belajar mengajar), emosional (berdasarkan minat, nilai, dan sikap), dan praktikal (berkaitan dengan murid, kelas, sekolah, dan masyarakat).

Semakin meningkatnya upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan mendorong penelitian mengenai kompetensi guru terus bertambah. Oleh karena itu daftar kompetensi guru senantiasa diperbarui sejalan dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi guru dalam konteks dampak kebijakan pendidikan global.³⁵

³³ Hanlou, M., & Zand, M. (2011). "Professional Competencies of Teachers and the Qualitative Evaluation." *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1143–1150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.348>.

³⁴ Ibid, hal 1145

³⁵ Kovač, V., Rafajac, B., & Buchberger, I. (2014). "Croatian Teacher Competencies Related to the Creation and Implementation of Education Policy." *C.E.P.S Journal*, 4(4), 51–73.

Akhirnya Kovač, Eafajac & Buchberger³⁶ mengumpulkan daftar kompetensi guru dan menemukan ada 39 kompetensi yang dibagi atas 4 kelompok, yaitu:

- a. Kompetensi terkait nilai-nilai dan pengasuhan anak;
- b. Kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman sistem pendidikan dan kontribusi terhadap pengembangannya;
- c. Kompetensi berkaitan pengetahuan mengenai mata pelajaran, pedagogi, dan kurikulum;
- d. Kompetensi terkait evaluasi diri dan pengembangan profesional.

Pada awal penelitian mengenai kompetensi guru, banyak kompetensi sosial yang belum dimasukkan, diantaranya kesediaan guru untuk berpartisipasi dalam debat publik tentang pendidikan; memantau dan berpartisipasi dalam kegiatan amal yang relevan; kemampuan berpartisipasi dalam proyek di bidang pendidikan; memahami prioritas nasional dalam pendidikan; kesediaan untuk bekerja sama dengan masyarakat setempat dalam mengatur kegiatan program (misalnya menyelenggarakan pelatihan praktis dalam bisnis lokal); kemampuan untuk mengantisipasi kebutuhan pasar tenaga kerja baru yang terkait dengan pendidikan; kemampuan melakukan penelitian untuk kemajuan pendidikan; pemahaman tentang legislasi dan otoritas dalam pendidikan; kesediaan untuk bekerja sama dengan pemangku kepentingan dari institusi kesehatan dan sosial; dan kemauan untuk berpartisipasi dalam rencana pengembangan sekolah³⁷.

Penelitian terhadap efektivitas guru di Inggris telah menghasilkan model yang mengaitkan 3 faktor: karakteristik profesional, keterampilan mengajar, dan

³⁶ Ibid, hal.54

³⁷ Ibid, hal 56

iklim kelas³⁸. Sementara itu, menurut Aghaie³⁹ para guru perlu memiliki kompetensi (1) pengetahuan atas berbagai keterampilan berpikir dan mengaplikasikannya; (2) familiar dengan metode pembelajaran dan pengajaran baru serta mengaplikasikannya; (3) manajemen kelas dan keterampilan khusus untuk berkomunikasi dengan murid; (4) familiar dengan teknologi komunikasi dan informasi, serta mampu menggunakannya dalam pengajaran; (5) keterampilan meneliti; dan (6) terampil dalam mengevaluasi prestasi akademik.

Shabani membagi kompetensi guru secara sederhana, yaitu (1) kompetensi karakteristik, yang meliputi pengaturan berorientasi murid, berorientasi pada murid dan kedekatan murid, dan pengaturan berorientasi subjek; (2) saintifik, yang termasuk di dalamnya adalah kesadaran psikologi, metode mengajar, metode komunikasi baru, psikologi sosial, psikologi pengajaran dan komunikasi⁴⁰

Ahli lain, Taghi Pour Zahir⁴¹ juga membagi 2 kompetensi guru menjadi vokasional dan personal, di mana vokasional meliputi pengetahuan umum, pengetahuan vokasi dan keterampilan komunikasi; sedangkan yang personal antara lain kesehatan jiwa dan fisik, ketaatan pada nilai, serta memiliki kemampuan mental yang baik.

Ilandou dan Zand sendiri mengusulkan guru memiliki kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi umum meliputi pemahaman dengan psikologi perkembangan dan pembelajaran, kesadaran akan proses pengajaran-pembelajaran, manajemen kelas, metode pengajaran, pengontrolan dan evaluasi.

³⁸ Sammons, P., & Bakkum, L. (2011). "Effective Schools, Equity and Teacher Effectiveness: A Review to the Literature." *Profesorado*, 15(3), 9–26. Retrieved from <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153ART2en.pdf>.

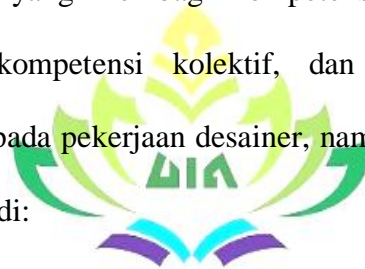
³⁹ Ibid, hal 1145

⁴⁰ Ibid, hal 1145

⁴¹ Ibid, hal 1145

Sementara itu, kompetensi khusus antara lain penguasaan konten, menyajikan konten dalam urutan yang tepat, mengorganisasi konten, menguasai penggunaan alat latihan, mencatat secara akurat, memberikan umpan balik kepada murid⁴².

Dari uraian di atas tampaknya kompetensi individual tidak cukup jika tidak diaplikasikan untuk tujuan-tujuan kolektif (OECD, 2003), dalam hal ini cita-cita pendidikan nasional. Kemudian, guru sebagai individu juga perlu memperlihatkan performa yang mencerminkan kompetensi institusional. Menurut Libanio, Amaral, & Migowski⁴³ yang membagi kompetensi ke dalam 3 level, yaitu kompetensi personal, kompetensi kolektif, dan organisasional. Meskipun pembagian ini berfokus pada pekerjaan desainer, namun dapat dianalogikan pada profesi guru, yaitu menjadi:



Kompetensi Personal, yaitu pengetahuan dan keterampilan praktis yang ditampilkan dalam perilaku termasuk di dalamnya: bersikap proaktif, kinerja kreatif, karakter entrepreneur, keterampilan, sikap dan nilai seorang pendidik, pemikiran strategis dan sistemik, pengetahuan teknis dan ilmiah, kemampuan kognitif, pengetahuan implisit dan eksplisit dan kompetensi dalam pengajaran.

Kompetensi Kolektif, yaitu kompetensi dalam kelompok, yang ditunjukkan seragam oleh para guru dalam sekolah yang sama. Menurut Davenport dan Prusak⁴⁴ dengan menggabungkan pemikiran individu dalam suatu kelompok dapat menghasilkan ide bagi yang lain. Yang termasuk dalam kompetensi kolektif adalah pembentukan struktur, komunikasi, dan mengintegrasikan individu dan tim kerja, kolaborasi antar anggota tim, membuat jejaring, kombinasi sumber daya

⁴² Ibid, hal 1145

⁴³ Libânio, C. D. S., Amaral, F. G., & Migowski, S. A. (2017). "Classification of Competencies in Design Management: Individual, Collective and Organizational Levels." *Strategic Design Research Journal*, 10(3), 195–203. <https://doi.org/10.4013/sdrj.2017.103.01>.

⁴⁴ Ibid, hal 196

internal dan eksternal berbagai informasi dan pengetahuan antar anggota kelompok dan konstruksi proyek bersama yang berfokus pada manajemen kompetensi.

Kompetensi Organisasional. Pentingnya integrasi strategi antar guru-guru yang bertanggung jawab, selaras dalam pikiran, sehingga dapat tercapai tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi organisasi berhubungan dengan pengetahuan organisasi yang diterjemahkan dalam kegiatan harian, proses, dan praktik, mengajar dipahami sebagai aktivitas multifungsi dan sentral; kemampuan menempatkan dan mengkoordinasikan kompetensi; kemampuan mengubah, memindahkan, dan menjalankan pengetahuan implisit; memberikan dukungan dan umpan balik kepada manajemen atas hasil kerja tim; kapasitas organisasional untuk mendidik; pendidikan merefleksikan nilai-nilai sekolah/institusi pendidikan; mengembangkan budaya yang terus belajar; proses pembentukan jalan dan penciptaan kreasi; perserikatan organisasi, penciptaan nilai; pembentukan dengan informasi yang baik dan budaya nilai-nilai bersama; budaya organisasi; mengembangkan kemampuan internal dengan orientasi entrepreneur; dan konstruksi berorientasi proyek ingatan berdasarkan kompetensi khusus. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu akan dijelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena

seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang di tulis oleh E. Mulyasa, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya⁴⁵.



Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴⁶

⁴⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 75.

⁴⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas (Permendiknas No 12, 13, Dan 16).

2) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia⁴⁷.

Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁴⁸

3) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar⁴⁹.

Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat

⁴⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 117.

⁴⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas (Permendiknas No 12, 13, Dan 16).

⁴⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 173.

- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁵⁰

4) Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁵¹

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru bab II pasal 3 dijelaskan bahwa kompetensi profesional sebagaimana dimaksud adalah merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁵²

⁵⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas (Permendiknas No 12, 13, Dan 16).

⁵¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 135.

⁵² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru BAB II Pasal 3.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi seorang pendidik ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pendidik, dan untuk meningkatkan ke empat kompetensi ini harus dilakukan suatu pengembangan bagi pendidik demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

d. Tugas Fungsi Tenaga Pendidik

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki beberapa kompetensi guna menunjang kesuksesan tugas-tugasnya, kompetensi yang dimiliki dapat berupa kompetensi keilmuan, fisik, sosial, dan juga etika atau moral.

Secara khusus tugas dan fungsi pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada undang-undang no 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Adapun menurut menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih , menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang pendidikan tinggi.
- 3) Konselor sebagai pendidik professional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- 4) Pamong belajar sebagai pendidik professional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- 5) Widyaiswara sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- 6) Tutor sebagai pendidik professional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau

pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.

- 7) Instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.
- 8) Fasilitator sebagai pendidik profesional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- 9) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.
- 10) Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan.
- 11) Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan.

3. Mutu Madrasah

a. Pengertian Mutu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu didefinisikan "kadar, taraf atau derajat, kualitas."⁵³ Menurut Umaedi, secara umum mutu mengandung makna "derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa."⁵⁴ Menurut

⁵³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), h. 677

⁵⁴Rusman, *Op. Cit.*, h. 554

Elliot, mutu adalah sesuatu yang berbeda untuk orang yang berbeda dan tergantung pada waktu dan tempat atau dikatakan sesuai dengan tujuan.⁵⁵

Sedangkan pendapat lain mendefinisikan mutu berkenaan dengan penilaian bagaimana suatu produk memenuhi kriteria, standar atau rujukan tertentu.⁵⁶ Menurut Husaini Usman mutu adalah produk atau jasa yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.⁵⁷

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu adalah kualitas proses pendidikan dan hasil pendidikan.⁵⁸ Depdiknas merumuskan mutu melalui hasil belajar yang dapat diukur secara kuantitatif, dan pengamatan yang bersifat kualitatif, khususnya untuk bidang-bidang pendidikan sosial.

59

Menurut Syaiful Sagala bahwa mutu adalah "gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan."⁶⁰ Sedangkan menurut Oemar Hamalik pengertian mutu dapat dilihat dari segi normatif dan deskriptif. Dari segi normatif mutu belajar dalam pendidikan dilihat dari produk

⁵⁵*Ibid.*, h. 555

⁵⁶Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 169

⁵⁷Husaini Usman. *Op. Cit.*, h. 410

⁵⁸Rusman, *Loc. Cit.*

⁵⁹Mendiknas, *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 053/w/2001 tanggal 19 April 2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan bidang pendidikan dasar dan menengah*, (Jakarta: Depdiknas, 1990), h. 2

⁶⁰Syaiful Sagala, *Op. Cit.*, h. 170

pendidikan yakni manusia terdidik, sedangkan dari segi deskriptif mutu dapat dilihat dari hasil tes prestasi belajar siswa.⁶¹

Sedangkan menurut Departemen Pendidikan Nasional, direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses* dan *output* pendidikan.⁶²

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan mutu adalah suatu gambaran kualitas proses dan hasil pendidikan yang sesuai dengan tujuan atau kriteria yang ditentukan. Dengan demikian mutu suatu pendidikan dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

b. Mutu dalam Islam

Dalam ajaran Islam ditekankan bahwa untuk mencapai suatu mutu sesuai dengan yang diinginkan harus diusahakan sendiri dalam artian ajaran Islam memerintahkan umatnya untuk selalu berusaha dan tidak berdiam diri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah al-Ra'd ayat 11 sebagaimana yang tertulis di bawah ini:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

⁶¹Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), h. 33

⁶²Dit. Dikdasmen, Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah, Buku I Konsep dan Pelaksana* (Jakarta, 2001), hlm. 24

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..."(al-Ra'd: 11)⁶³

Ayat tersebut membicarakan bahwa perubahan pada diri manusia tergantung pada usaha yang dilakukannya sendiri. Untuk itu berdasarkan ayat tersebut dapat diambil hikmah bagi kegiatan pendidikan bahwa apabila menginginkan mutu pendidikannya baik maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu tersebut hendaklah direncanakan dengan matang, sehingga adanya arah dan kejelasan akan tujuan dan bagaimana mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (al-Hasyr: 18)⁶⁴

Ayat ini memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis

⁶³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 370

⁶⁴ *Ibid.*, h. 919

ini disebut dengan perencanaan (planning).⁶⁵ Dalam manajemen, perencanaan sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target, dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apa pun kegiatan yang dilakukan berjalan dengan tertib.

Kemudian upaya untuk memperoleh mutu yang baik selain diperlukan adanya perencanaan yang matang juga diperlukan kesungguhan dari setiap orang yang melaksanakannya. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat Al-Insyiraah ayat 7-8:



فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْعَبْ ٨

Artinya: " Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (Al-Insyiraah: 7-8)⁶⁶

Berdasarkan ketiga ayat di atas dapat dipahami bahwa Islam mengajarkan kepada umatnya apabila ingin mencapai suatu kualitas hidup yang baik maka diperlukan usaha yang dilakukan dengan perencanaan yang baik dan sistematis dan kesungguh-sungguhan dalam melaksanakan perencanaan yang telah dirumuskan tersebut dengan baik.

c. Kriteria Mutu Madrasah

Madrasah yang dapat dikatakan bermutu menurut Departemen Pendidikan Nasional sebagaimana yang dikutip Mulyasa mencakup *input, proses dan output pendidikan*.⁶⁷

⁶⁵ Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 30

⁶⁶ Departemen Agama, *Op. Cit.*, h. 1073

Pendapat lain menyatakan bahwa madrasah yang dikategorikan bermutu kegiatannya dengan indikator:

Apabila prestasi madrasah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam:

1. Prestasi akademik yaitu nilai rapor dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan.
2. Memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya.
3. Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diterimanya di madrasah/madrasah.⁶⁸

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu.

Akan tetapi lembaga pendidikan yang dikatakan bermutu jika proses pendidikan di lembaga pendidikan tersebut mampu mengelola *input* menjadi *ouput* yang berkualitas.

Bahkan menurut Mujamil Qomar:

Lembaga pendidikan yang mengklaim diri sebagai lembaga pendidikan yang maju, bonafid, model, plus, maupun unggulan, ia harus bisa membuktikan kepada publik mampu menjadikan anak yang awalnya lambat menjadi anak yang pandai melalui berbagai upaya terobosan strategis. Manajer pendidikan Islam harus berkonsentrasi pada upaya menjadikan *input* yang baik melalui proses yang sangat baik untuk menghasilkan *output* yang unggul/istimewa; *input* yang sedang melalui proses yang istimewa

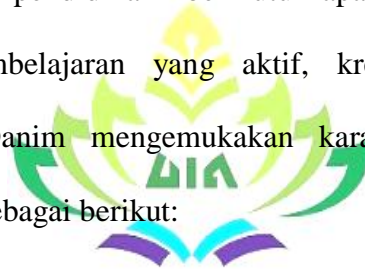
⁶⁷E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 76

⁶⁸Syaiful Sagala, *Loc. Cit.*,

menghasilkan *output* yang baik sekali; dan *input* yang rendah melalui proses yang sangat istimewa menghasilkan *ouput* yang baik.⁶⁹

Mutu pendidikan bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya atau tanpa disadari, namun ini merupakan hasil dari proses pendidikan. Jika proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien maka terbuka peluang yang sangat besar untuk memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas.

Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Sudarwan Danim mengemukakan karakteristik mutu di bidang pendidikan sebagai berikut:



a. Input pendidikan

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 sumber daya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, peserta didik) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang dan bahan). Adapun indikator dari masukan (input) yaitu; (1) kondisi sekolah, (2) kondisi lingkungan, (3) isi atau kurikulum, dan (4) pembiayaan.

Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas dan rencana program.

⁶⁹ Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 2008

Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.

b. Proses Pendidikan

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro di tingkat sekolah, proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibanding dengan proses-proses lainnya.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, peserta didik, kurikulum, uang dan peralatan) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati,

diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dan lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar secara terus menerus (mampu mengembangkan dirinya). Adapun indikator dari proses (process) yaitu: (1) kualitas pembelajaran, dan (2) pengelolaan sekolah.

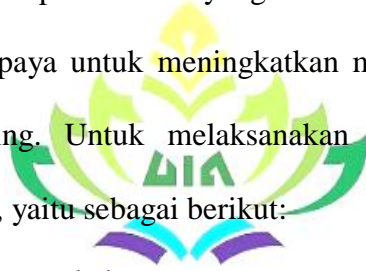
c. Output Pendidikan

Output pendidikan berkaitan dengan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan bermutu tinggi jika prestasi sekolah khususnya prestasi belajar peserta didik, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: 1) Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, ujian nasional, karya ilmiah, lomba akademik; dan 2) Prestasi non akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejujuran, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Adapun indikator dari hasil (output) yaitu: (1) kompetensi yang dihasilkan (siswa dan kepuasan pelanggan)

d. Standar Mutu Pendidikan

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah atau lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Mutu pendidikan adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan pihak terkait pendidikan. Mutu lulusan berkaitan dengan lulusan dengan nilai yang baik (kognitif, apektif, dan psikomotorik) diterima melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkualitas dan memiliki kepribadian yang baik. Sedangkan mutu pelayanan berkaitan dengan aktivitas melayani keperluan peserta didik, guru dan pegawai serta masyarakat secara tepat sehingga semua merasa puas atas layanan yang diberikan oleh pihak sekolah.⁷⁰ Banyak masalah yang diakibatkan oleh lulusan pendidikan yang tidak bermutu, program mutu pendidikan atau upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang teramat penting. Untuk melaksanakan program mutu diperlukan beberapa dasar yang kuat, yaitu sebagai berikut:

- 
- a. Komitmen pada perubahan.
 - b. Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada.
 - c. Mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan.
 - d. Mempunyai rencana yang jelas.


Berdasarkan beberapa defenisi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan.

Lembaga pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila telah memenuhi komponen pendidikan yang bermutu yaitu, terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, tenaga

⁷⁰ Nur Khasana, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (IAIN Surakarta, 2017), h. 39-40.

pendidikan, sarana prasarana, lingkungan, dan pengelolaan. Mutu pendidikan dapat diperoleh pada suatu lembaga pendidikan, maka dapat dikatakan sekolah yang bermutu apabila terlihat pada sejumlah karakteristik yang meliputi masukan, proses, maupun hasil. Selanjutnya pemerintah melakukan akreditasi pada setiap jenjang dan satuan pendidikan untuk kelayakan program atau satuan pendidikan. Esensi akreditasi adalah sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara objektif, adil, transparan dengan menggunakan instrument dan kriteria yang mengacu pada standar nasional pendidikan. Adapun standar nasional pendidikan mencakup:

1. Standar kompetensi lulusan



Standar kompetensi lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar kompetensi kelulusan tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan mata pelajaran.

2. Standar isi

Standar isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur pendidikan, dan kalender pendidikan.

3. Standar proses

Proses pembelajaran pada suatu pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berperstasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa,

kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidik anak usia dini.

5. Standar sarana dan prasarana

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, tempat olahraga, tempat beribadah, dan ruang lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

6. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan yaitu, standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah dan standar pengelolaan oleh pemerintah.

7. Standar pembiayaan pendidikan

Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya inventasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya inventasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksudkan di atas meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal yaitu biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi yaitu gaji pendidik, dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai.

8. Standar penilaian pendidikan

Standar penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas penilaian belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah.

Jadi, berdasarkan apa yang telah di paparkan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang seluruh komponen serta berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pimpinan, guru dan masyarakat pada umumnya.⁷¹

⁷¹ Nur Khasana, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (IAIN Surakarta, 2017), h. 32-35.

Mutu pendidikan tidak hanya sekedar memenuhi standar atau indikator, tetapi memiliki kemampuan untuk kepuasan pelanggan. Berikut ini beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu yaitu:

- a) Komitmen pada kualitas, organisasi selalu mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas serta memelihara kualitas secara terus menerus.
- b) Budaya kualitas, komitmen kualitas harus direfleksikan dalam budaya organisasi, norma perilakunya serta nilai-nilainya.
- c) Informasi dari pelanggan, pada hakikatnya dalam pembangunan persepsi kualitas pelanggan yang mengidentifikasi kualitas.
- d) Sarana yang jelas, sarana kualitas harus jelas dan tidak umum cenderung menjadi bermanfaat.
- e) Karyawan yang berinisiatif, karyawan harus diberikan motivasi dan dilibatkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi organisasi dengan pemikiran kreatif dan inovatif.⁷²

e. Upaya Peningkatan Mutu Madrasah

Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah bukanlah hal yang mudah perlu perbaikan dan peningkatan mutu yang berkelanjutan. Untuk itu upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama yaitu:

1. Kecukupan sumber-sumber pendidikan. Dalam hal ini meliputi kualitas tenaga kependidikan, biaya, dan sarana belajar.

⁷² Nur Khasana, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (IAIN Surakarta, 2017), h. 38.

2. Mutu proses belajar mengajar yang dapat mendorong siswa belajar aktif.
3. Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai.⁷³

Upaya peningkatan mutu pendidikan madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor berdasarkan pendapat tersebut yaitu tersedianya sumber pendidikan yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan tersedianya sumber pendidikan yang baik tersebut dapat dimanfaatkan untuk menjadikan proses pembelajaran yang bermutu dan dari proses pembelajaran yang bermutu dapat menghantarkan peserta didik mencapai hasil belajar yang optimal tidak hanya dari segi pengetahuan akan tetapi juga beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia serta memiliki berbagai keterampilan sesuai dengan keilmuannya.

Untuk itu, menurut Malik Fadjar, diperlukan strategi peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan (*broad based education*).⁷⁴ dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademik (*high based education*).⁷⁵ Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan berorientasi akademik bisa ditempuh melalui cara-cara sebagai berikut:

⁷³Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 90

⁷⁴A. Malik Fajar, *Holistika pemikiran Pendidikan*, ed. Ahmad Barizi, (Yogyakarta: Raja Grafindi Persada, 2005), h. 269

⁷⁵*Ibid.*, h. 271

1. *Quality assurance* kepada semua lembaga pendidikan sehingga dapat mempersiapkan peserta didik untuk dapat tersaring pada saat dilakukan *quality control* melalui ujian nasional.
2. Menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat memusatkan perhatiannya kepada kegiatan mengajar.
3. Mendorong daerah dan lembaga untuk dapat memobilisasi berbagai sumber dana dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.⁷⁶

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

Penulis / Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Aslamiyah (2020) / <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (Mtsn) 1 Lampung Barat</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) - Motivasi Kerja (X₂) - Kinerja Guru (Y) 	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 11.2% terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja


⁷⁶Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 213

		<p>guru cukup besar.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 39.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup besar.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. esimpulan tersebut mengandung makna bahwa semakin tinggi dan baik kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah dan buruk kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja, maka semakin menurun dan buruk kinerja guru.</p>
<p>Resti Noviyanti (2021)/ <i>Pengaruh Kepemimpinan</i></p>	<p>- Kepemimpinan Kepala Madrasah</p>	<p>4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat</p>

<p><i>Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung</i></p>	<p>(X₁) - Etos Kerja Guru (X₂) - Kinerja Guru (Y)</p>	<p>pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri seKota Bandar Lampung dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja guru.</p> <p>5. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat etos kerja guru yang dimiliki oleh guru maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru di MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung dan sebaliknya jika etos kerja guru rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja</p>
--	---	--



		<p>guru.</p> <p>6. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung, serta sebaliknya jika ada penurunan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru akan menurunkan kinerja guru.</p>
<p>Hergani (2020) / <i>Pengaruh Kepemimpinan kepala madrasah Dan Tenaga pendidik Terhadap Peningkatan mutu madrasah Di Mts Negeri Sekota Bandar Lampung</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan kepala madrasah (X_1) - Tenaga pendidik (X_2) - Peningkatan mutu madrasah (Y) 	<p>1. Gambaran kepemimpinan kepala madrasah, tenaga pendidik, dan peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung pada umumnya dikategorikan cukup atau sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi kepemimpinan kepala madrasah, tenaga pendidik,</p>

		<p>dan peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung, karena capaian yang diperoleh belum sampai pada tingkat optimal.</p> <p>2. Ada Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung sebesar 69,4% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup kuat.</p> <p>3. Ada pengaruh tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung. Tenaga pendidik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu madrasah MTs Negeri di Bandar Lampung sebesar 68,5% yang dikategorikan</p>
--	---	--

		pengaruhnya sedang/cukup kuat.
--	--	--------------------------------

Penelitian yang penulis teliti berbeda dari beberapa jurnal dan tesis diatas yaitu mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu MTsN di Bandar Lampung. Penelitian yang saya gunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan sejauh mana Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh terhadap Peningkatan Mutu MTsN di Bandar Lampung yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dan guru MTsN Kota Bandar Lampung. Pengambilan sampel pada penelitian yang akan saya teliti menggunakan Randeom Sampling.

C. Kerangka Konseptual

Tujuan utama dalam penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu madrasah di MTs Negeri Bandar Lampung. Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah ada dua faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu madrasah yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik.

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jikalau perlu

memakasa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan, dimana disini tujuan yang diinginkan salah satunya meningkatkan mutu madrasah itu sendiri. Cara kepala madrasah untuk membuat orang lain bekerja untuk meningkatkan mutu madrasah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

Tenaga pendidik merupakan orang yang pertama yang mencerdaskan manusia, orang yang memberi bekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai, budaya, dan agama terhadap anak didik, dalam proses pendidikan tenaga pendidik memegang peran penting setelah orang tua dan keluarga di rumah. Tenaga pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama, karena di tangan tenaga pendidiklah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi suatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Figur yang satu ini akan senantiasa mendapat sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, sebab tenaga pendidik selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Tenaga pendidik memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Tenaga pendidik sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

E. Mulyasa menyatakan bahwa tenaga pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas.⁷⁷ Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari tenaga pendidik dan berujung pada tenaga pendidik pula. Dengan demikian kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan menggunakan faktor tenaga pendidik sebagai salah satu indeks utama. Itulah antara lain sebabnya mengapa tenaga pendidik merupakan faktor yang mutlak di dalam pembangunan. Makin bersungguh-sungguh pemerintah membangun negaranya, makin menjadi urgen kedudukan dan peran tenaga pendidik dalam pembangunan tersebut. Sehingga sudah merupakan suatu keharusan bagi suatu negara untuk memperhatikan tenaga pendidik dari segi kompetensi dan kesejahterannya.

Sebagai lembaga pendidikan yang harus mempertahankan dua mutu, yaitu mutu bidang agama dan harus sejajar dengan sekolah umum, pengembangan madrasah saat ini berorientasi untuk menciptakan suasana kondusif agar dapat beradaptasi dan akomodatif terhadap tuntutan program pendidikan dan tetap memelihara bobot dan identitas ciri kekhususannya sebagai lembaga pendidikan agama. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mencapai kondisi ideal yang diharapkan sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

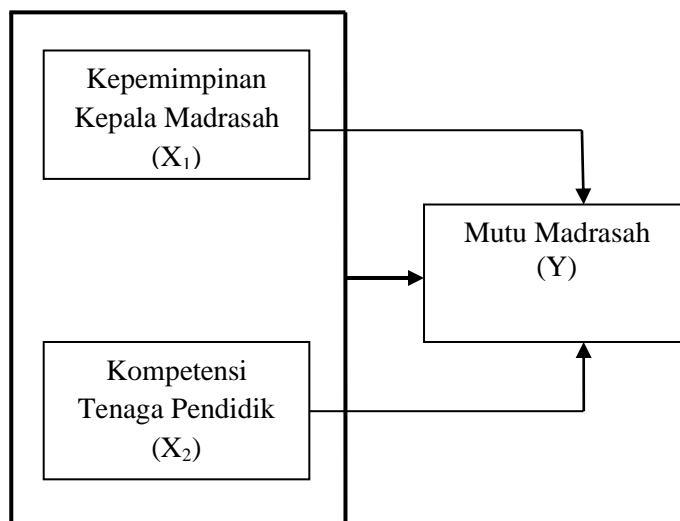
⁷⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Rosdakarya, 2007), hlm. 5.

pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Upaya tenaga pendidik yang dimaksud adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Seorang kepala madrasah memiliki pengaruh yang penting dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai kepala madrasah akan mutu tenaga pendidik dan kependidikan juga dapat memenejerial sarana dan prasarana yang ada di madrasah sehingga dapat meningkatkan mutu madrasah itu sendiri.

Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diilustrasikan dengan kerangka pemikiran penelitian ini, seperti yang tertera pada bagan di bawah ini

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan Kepala Madrasah
- X_2 = Kompetensi Tenaga Pendidik
- Y = Mutu Madrasah

Gambar diatas ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y yaitu pengaruh antara X_1 dan Y, X_2 dan Y, X_1 , X_2 dan Y. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel tersebut dapat menggunakan uji t secara parsial yaitu dilakukan dengan cara meneliti tiap-tiap variabel secara satu-persatu, atau dengan menggunakan uji F atau uji regresi linier berganda untuk meneliti adanya pengaruh antara beberapa variabel secara bersama-sama atau keseluruhan dari variabel X_1 , X_2 dan variabel Y.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nihil (H_0): Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.

Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.

2. Hipotesis Nihil (H_0): Tidak ada pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.

Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung.

3. Hipotesis Nihil (H_0): Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama.

Hipotesis Alternatif (Ha): Ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu MTs Negeri di Bandar Lampung secara bersama.



DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI., *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2001)

_____, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003)

_____, *Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*, (Jakarta: Depag RI, 2007)

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997)

Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011)

E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ((Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, ((Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

Ilanlou, M., & Zand, M. (2011). "Professional Competencies of Teachers and the Qualitative Evaluation." *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1143–1150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.348>.

Kovač, V., Rafajac, B., & Buchberger, I. (2014). "Croatian Teacher Competencies Related to the Creation and Implementation of Education Policy." *C.E.P.S Journal*, 4(4), 51–73.

Libânio, C. D. S., Amaral, F. G., & Migowski, S. A. (2017). "Classification of Competencies in Design Management: Individual, Collective and Organizational Levels." *Strategic Design Research Journal*, 10(3), 195–203. <https://doi.org/10.4013/sdrj.2017.103.01>.

Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

_____, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)

Rivai, *Performance Apraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)

Sammons, P., & Bakkum, L. (2011). "Effective Schools, Equity and Teacher Effectiveness: A Review to the Literature." *Profesorado*, 15(3), 9–26. Retrieved from <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153ART2en.pdf>.

Sardiman AM, *Dasar-Dasar Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali, 1986)

Sufyarma, *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: Renika Cipta, 2004)

Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003)

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007)

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSOD, 2010)

Wahjosumidjo, *Teori Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000)

White Ralph, R. & Lippit. *Leader Behavior and Member Reaction in Three "Social Climates. Group Dynamics: Research and Theory Wileshire: (Redwood Press Limited of Trowbridge, 1968).*



LAMPIRAN



KUESIONER

I. PENGANTAR

Yth Bapak/Ibu/Saudara/i
di Tempat

Dalam rangka memenuhi tugas tesis saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu MTs Negeri di Kota Bandar Lampung”, maka saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya. Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penulisan tesis ini selain itu merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Atas bantuan dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga amal ibadahnya dibalas oleh Allah SWT.

Penulis,

Desnilawaty

II. Petunjuk “A”

Identifikasi Responden

1. Nama
2. Tempat Mengajar
 - a. MTs Negeri 1 Bandar Lampung
 - b. MTs Negeri 1 Bandar Lampung

III. PETUNJUK “B”

Berikan tanda checklist/centang (✓) pada salah satu pendapat yang Anda anggap sesuai. Keterangan:



1. Tidak Pernah
2. Jarang
3. Kadang-kadang
4. Sering
5. Selalu

Ada 3 bagian instrumen kuesioner yang akan ditanyakan sesuai dengan judul tesis, yaitu:

1. Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Kepala madrasah menciptakan suasana harmonis di lingkungan madrasah					
	Kepala madrasah menjadi contoh/suri tauladan yang baik bagi seluruh personil madrasah					
	Kepala madrasah memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan bijak					

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Kepala madrasah memberi motivasi dan membangun partisipasi dalam setiap kegiatan madrasah					
	Kepala madrasah menciptakan berbagai strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif					
	Kepala madrasah menyusun perencanaan, baik perencanaan strategi-strategi maupun berbagai perencanaan operasional					
	Kepala madrasah memberikan hukuman atau sanksi terhadap guru atau tenaga kependidikan yang melakukan kesalahan					
	Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru berprestasi					
	Kepala madrasah melakukan inovasi dengan mengambil kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah					
	Kepala madrasah mengatur tenaga pendidik dan kependidikan					
	Kepala madrasah menyusun perencanaan, baik perencanaan strategi-strategi maupun berbagai perencanaan operasional					
	Kepala madrasah mengatur lingkungan kerja atau susana kerja baik fisik dan non fisik					
	Kepala madrasah membimbing guru untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan					
	Kepala madrasah membimbing guru dalam proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar					
	Kepala madrasah membimbing guru dalam melaksanakan program pengayaan dan remedial					

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Kepala madrasah menyampaikan Informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi madrasah kepada masyarakat luas					
	Kepala madrasah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di madrasah					
	Kepala madrasah mengelola hubungan madrasah dan masyarakat untuk menciptakan kerjasama					

2. Instrumen Kompetensi Tenaga Pendidik



	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Saat proses belajar berlangsung, guru mampu mengelola kelasnya dengan baik					
	Guru mengajar sangat menarik sehingga peserta didik tertarik untuk senantiasa mengikuti pelajaran					
	Guru memberikan kesempatan peserta didik untuk bertanya dan berargumen dalam setiap pertemuan di kelas					
	Dalam mengajar, guru menggunakan alat peraga untuk menyampaikan materi kepada peserta didik					
	Guru memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran					
	Guru hanya terfokus pada peserta didik yang cerdas saja					
	Guru selalu memulai pembelajaran dengan berdoa kepada Allah SWT					
	Guru selalu datang tepat waktu ke dalam kelas untuk mengajar					

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
	Guru adalah seorang pendidik yang selalu memberikan motivasi belajar pada peserta didik					
	Guru tampil percaya diri dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran					
	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan mudah dipahami peserta didik					
	Guru tidak menguasai pelajaran dengan baik					
	Guru menjelaskan pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran					
	Guru memberi kesimpulan tentang materi yang telah dipelajari					
	Guru tidak memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah					
	Guru selalu memberikan motivasi terhadap siswa terutama yang malas belajar					
	Guru mudah berkomunikasi dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat					
	Dalam kegiatan pengembangan potensi peserta didik, guru melibatkan orang tua siswa dan masyarakat					

3. Instrumen Mutu Madrasah

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Kepala madrasah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik					
	Tenaga pendidik minimal lulusan Sarjana (S1)					
	Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru maka semakin					

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	tinggi pula kemampuannya					
	Penerimaan siswa baru dilaksanakan dengan adanya proses seleksi					
	Madrasah memiliki ruang perpustakaan yang sesuai tertata rapi dan memfasilitasi buku-buku yang sesuai dengan yang dibutuhkan siswa dan guru					
	Madrasah memiliki ruang UKS yang bersih					
	Seluruh warga madrasah dapat mengoperasikan komputer dengan baik					
	Madrasah memiliki struktur organisasi, peraturan perundangan, diskripsi tugas, rencana atau program					
	Madrasah memiliki visi, misi yang baik					
	Pengambilan keputusan berdasarkan hasil musyawarah dengan guru dan staf					
	Proses pengelolaan kelembagaan madrasah melibatkan kepala madrasah, guru dan TU					
	Dalam menyusun rencana anggaran pendapatan belanja madrasah melibatkan kepala madrasah dan bendahara					
	Dalam proses pembelajaran guru mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Dalam proses pembelajaran siswa yang mendapatkan nilai yang lebih dari KKM akan mendapatkan pengayaan dan siswa yang mendapatkan nilai kurang dari KKM akan mendapatkan remedial					
	Proses monitoring dan evaluasi dilakukan oleh kepala madrasah dengan jadwal yang telah ditentukan					
	Banyak alumni yang melanjutkan ke SMA favorit					
	Setiap tahun madrasah mendapatkan prestasi baik siswa maupun guru					
	Madrasah mendapatkan beberapa penghargaan					

Lampiran 4

**UJI REALIBILITAS INSTRUMEN DARI 20 RESPONDEN
INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	18

**UJI REALIBILITAS INSTRUMEN DARI 20 RESPONDEN
INSTRUMEN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK**

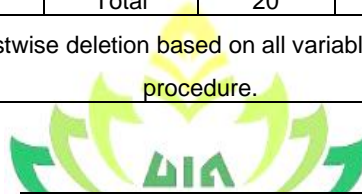
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	18

UJI REALIBILITAS INSTRUMEN DARI 20 RESPONDEN
INSTRUMEN MUTU MADRASAH

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	18

Lampiran 7

Deskripsi Instrumen Dari 70 Responden
Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik, Dan Mutu Madrasah

Descriptive Statistics			Kepemimpinan (X1)	Kompetensi (X2)	Mutu Madrasah (Y)	Valid N (listwise) 70
	N	Statistic	70	70	70	
	Range	Statistic	32	26	22	
	Minimum	Statistic	58	64	68	
	Maximum	Statistic	90	90	90	
	Mean	Statistic	76.96	77.93	77.01	
		Std. Error	.799	.795	.765	
	Std. Deviation	Statistic	6.686	6.649	6.401	
	Variance	Statistic	44.708	44.212	40.971	

Lampiran 8

Uji Persyaratan Analisis

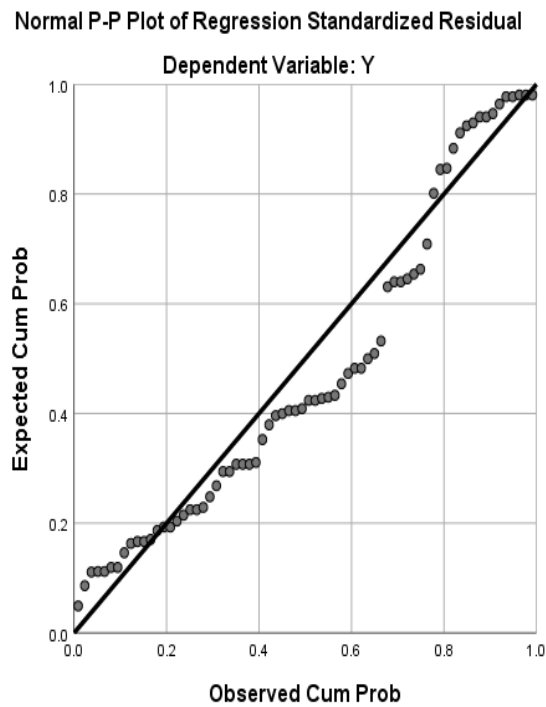
UJI NORMALITAS

Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik dan Mutu Madrasah MTs Negeri di Kota Bandar Lampung

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42233815
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.045

Test Statistic	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Diagram Plot Uji Normal variabel X₁, X₂ terhadap variabel Y



Lampiran 9

UJI HIPOTESIS REGRESI SEDERHANA

Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Mutu Madrasah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.638	3.852
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.940	5.358		3.348	.001
	Kepemimpinan Kepala	.768	.069	.802	11.067	.000

a. Dependent Variable: Mutu Madrasah

Variabel Kepemimpinan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Mutu Madrasah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.519	4.439

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Tendik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.602	6.285		3.596	.001
	Kompetensi Tendik	.698	.080	.725	8.689	.000

a. Dependent Variable: Mutu Madrasah

UJI HIPOTESIS REGRESI BERGANDA

Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik dan Mutu Madrasah

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Mutu Madrasah (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.706	3.473
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X1)				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2018.830	2	1009.415	83.685	.000 ^b
	Residual	808.155	67	12.062		
	Total	2826.986	69			
a. Dependent Variable: Mutu Madrasah (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X1)						

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.457	5.360		1.578	.119
	Kepemimpinan (X1)	.548	.083	.572	6.638	.000
	Kompetensi (X2)	.339	.083	.352	4.083	.000
a. Dependent Variable: Mutu Madrasah (Y)						

Lam



piran 11

DOKUMENTASI



Perizinan waka kurikulum MTsN 2 Bandar Lampung



**Wawancara Ibu Ferawati, S.Pd.
Guru IPS MTsN 2 Bandar Lampung**



Wawancara Bapak Sunarto, M.Ed
Guru Bahasa Inggris MTsN 2 Bandar Lampung