

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi isu sentral dalam kehidupan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan motor atau daya

penggerak daripada semua sumber-sumber, dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi organisasi (Baharuddin dan Umiarso, 2012: 30). Dalam dunia pendidikan, komunikasi antara pendidik dan peserta didik menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Fakta yang tidak dapat diabaikan adalah orang-orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi mempengaruhi perjalanan organisasi. Karenanya kerjasama tim dan memimpin tim adalah dua hal yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam aktifitas manajemen sumber daya manusia, khususnya di dunia pendidikan (Megan Crawford, 2005: 1).

Di Indonesia, upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dilakukan pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional dengan berbagai langkah dan cara. Salah satunya adalah pembaharuan sistem pendidikan nasional. Hal ini menjadi sangat strategis, karena dengan sistem pendidikan yang baik, akan memagari dan memberi arah bagi terciptanya realisasi pendidikan nasional yang baik. Dan sistem tersebut akan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi seorang kepala sekolah.

Sekolah identik sebagai organisasi yang bergerak untuk membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia (SDM). Kemajuan sekolah tidak terlepas dari kompetensi manajerial yang dilakukan dan dimiliki oleh kepala sekolah. Semegah dan secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah, jika tidak dimanaje dan ditangani kepala sekolah yang baik beserta dengan aparat birokrasi sekolah yang bersangkutan, maka prasarana tersebut akan sia-sia. Dan sebaliknya, kemampuan yang mumpuni dari kepala sekolah akan mendorong peningkatan kualitas lembaga pendidikan tersebut.

Kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi intreraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini kepala madrasah bisa dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan menejemen satuan pendidikan yang dipimpin. Wahjosumidjo (2005: 83) mengartikan kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi

interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada tingkat operasional, kepala madrasah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala madrasah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggungjawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Mulyasa (2007: 24) kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah penanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan organisasi sekolah mesti mumpuni. Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah ia harus menjadi seorang konseptor, negosiator, administrator, motivator, disamping itu, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, dan ini terkait dengan program sertifikasi kepala sekolah. Selain itu, hal yang harus melekat erat pada seorang kepala sekolah adalah memiliki karakter yang visioner, punya pandangan dan wawasan, intelektual, dan bertanggung jawab.

Kompetensi kepala madrasah tak luput dari dukungan seluruh komponen madrasah. Sebuah madrasah akan dikatakan sebagai madrasah yang sukses menjalankan tujuan pendidikan apabila madrasah tersebut tidak hanya memiliki kepala madrasah yang berkompeten. Tetapi juga seluruh komponen madrasah dapat menunjukkan situasi yang kondusif untuk proses belajar mengajar. Berbeda dengan tugas kepala madrasah yang lebih berperan dibalik berhasilnya sebuah madrasah. Maka, proses belajar mengajar lebih banyak diperankan oleh sosok guru. Kondisi ini merupakan satu tantangan bagi guru dalam mengupayakan terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Oleh karena itu diperlukan sosok guru yang memiliki kemampuan dan keinginan yang tinggi untuk menciptakan proses pembelajaran tersebut. Hal ini menunjukkan pula bahwa keberhasilan pendidikan atau tinggi rendahnya

pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan atau kinerja sekolah yang mencakup seluruh komponen dan *stakeholder* pendidikan.

Studi keberhasilan Kepala Madrasah dalam memimpin organisasi sekolah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu madrasah dalam mencapai misinya adalah merupakan keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah selaku orang yang mempunyai wewenang dan kekuasaan sudah selayaknya mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengatur dan mengembangkan bawahannya secara professional. Kepala Madrasah professional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di madrasah. Dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan madrasah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan substainabilitas.

Kepala madrasah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bilamana ia mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala madrasah yang mengarah kepada kemajuan madrasah merupakan bagian integratif dari tugas dan tanggungjawab. Fungsi utamanya ialah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggungjawab ganda, yaitu: pertama, melaksanakan administrasi madrasah sehingga dapat tercipta situasi belajar mengajar yang baik. Kedua, melaksanakan supervisi pendidikan sehingga diperoleh peningkatan kegiatan mengajar guru dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Dalam rangka meneliti kepemimpinan kepala madrasah, maka dilakukan studi pendahuluan ke madrasah yang ada di Kabupaten Garut, yang

dilakukan pada 23 Januari 2016 dan terpilihlah Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2. Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung di kedua madrasah diperoleh kesimpulan sementara bahwa Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut dalam perannya sebagai pemimpin di madrasah selalu berusaha untuk menimbulkan kesadaran dalam diri seluruh personil madrasah, bahwa maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didasarkan kepada peran kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga, akan tetapi perubahan tersebut terjadi apabila seluruh personil madrasah berperan secara aktif dalam pelaksanaan proses pendidikan di dalam madrasah, sehingga tujuan didirikannya madrasah tersebut dapat berkembang secara sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh lembaga itu sendiri.

Melalui kepemimpinan kepala madrasah yang ada selalu mengadakan perubahan untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan dokumen madrasah mengenai keberhasilan guru dalam meningkatkan prestasi siswa dalam berbagai kegiatan seperti juara 1 lomba debat tingkat kabupaten, juara 2 pidato bahasa Arab tingkat kabupaten, juara satu Olimpiade Ekonomi tingkat Provinsi, juara 3 lomba karya ilmiah remaja tingkat kabupaten dan masih banyak prestasi-prestasi lain yang membanggakan. Di sisi lain adanya beberapa guru yang memiliki prestasi di bidangnya dan meningkatnya minat dari para guru untuk lebih meningkatkan profesionalisme dirinya, misalnya keinginan untuk meningkatkan pendidikan, mengikutsertakan pelatihan dan mendalami buku-buku.

Dari fenomena diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut gaya kepemimpinan dan usaha yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme guru di madrasah yang dipimpinnya tersebut. Selain itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam, guna menggali berbagai hal yang berkaitan dengan dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang berperan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

Selanjutnya dari fenomena diatas peneliti menganggap penting untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Garut”**.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kabupaten Garut?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kabupaten Garut?
3. Bagaimana prestasi belajar siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kabupaten Garut?
4. Bagaimana dampak kepemimpinan kepala madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kabupaten Garut terhadap prestasi belajar siswa?
5. Apa faktor pendukung kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah 1 dan 2 Kabupaten Garut dalam meningkatkan prestasi belajar siswa?
6. Apa Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah 1 dan 2 Kabupaten Garut dalam meningkatkan prestasi belajar siswa?

C. Fokus dan Tujuan Penelitian

Fokus penelitian ini lebih ditekankan pada aspek :

1. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa.
2. Sejauh mana kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut.

2. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut.
3. Prestasi belajar siswa yang dicapai di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut.
4. Dampak kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa.
5. Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.
6. Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini merupakan salah satu bagian dari aktivitas akademik dalam upaya menggali, mengaplikasikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, ilmu yang melandasi dan dikembangkan dalam penelitian ini ialah ilmu pendidikan islam dan psikologi pendidikan. Untuk itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan khazanah ilmu pendidikan islam dan psikologi pendidikan, khususnya kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

b. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis atau guna laksana yang utama dalam penelitian ini ialah ditemukan sebuah gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut, kepemimpinan kepala madrasah ini dapat dikembangkan pada lembaga-lembaga islam terutama pada lembaga yang menyelenggarakan pendidikan yang sama, sehingga memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru, dengan kata lain kepemimpinan kepala madrasah ini dapat diaplikasikan dalam proses kepemimpinan dilingkungan madrasah yang lain yang mengharapkan peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa.

Kedua manfaat ini sangat berarti bagi para perumus kebijakan pendidikan baik unsur Dewan Perwakilan Rakyat, pemerintah, penyelenggara sekolah, orang tua, masyarakat umum, maupun bagi para pelaksana atau praktisi pendidikan islam, dan pakar psikologi pendidikan terutama dalam hal kepemimpinan.

E. Kerangka Pemikiran

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Seperti halnya guru yang tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu, kepala madrasah tugas pokoknya adalah “memimpin“ dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah akan mempengaruhi suasana di sebuah madrasah yang akan berdampak pada lingkungan kerja dan warga madrasah. Warga madrasah yang utama tentunya guru dan siswa. Saat kepala madrasah memimpin madrasah dengan gaya yang dapat menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman, tentu guru akan dapat melaksanakan fungsi utamanya dengan maksimal. Apabila kinerja gurunya optimal tentu kualitas pengajarannya yang berkualitas juga akan meningkatkan prestasi siswa di madrasah. Tidak hanya kepemimpinan kepala madrasah saja yang berperan dan kinerja guru, akan tetapi profesionalisme guru sangat berperan.

Veithzal dan Sylviana (2009: 288), kepemimpinan seseorang dapat digolongkan ke dalam salah satu tipe dan mungkin setiap tipe memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan. Salah seorang pemimpin yang memiliki salah satu tipe bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya. Beberapa Tipe kepemimpinan antara lain:

1. paternalistik
2. karismatik
3. situasional
4. *intelektual leadership*
5. demokratis

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tiap-tiap orang yang merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas memimpin di dalam lapangan pendidikan dapat disebut pemimpin pendidikan, misalnya orang tua di rumah, guru di sekolah, kepala sekolah di sekolah maupun pengawas pendidikan di kantor pembinaan pendidikan dan di daerah pelayanannya. Kepemimpinan sangatlah dibutuhkan dalam pembinaan pendidikan.

Guru merupakan komponen dibawah kepala madrasah yang langsung berhubung dengan siswa. Guru dikenal dengan istilah pendidik, merupakan jembatan kepala madrasah dengan siswa, sebagai subyek utama pendidikan. Dalam ilmu pendidikan yang dimaksud dengan pendidik ialah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang, yaitu manusia, alam, dan kebudayaan, inilah yang sering disebut dalam ilmu pendidikan sebagai lingkungan pendidikan. Yang paling penting diantara ketiganya ialah orang. Alam itu tidak melakukan pendidikan secara sadar, kebudayaan juga. Orang ada yang melakukan pendidikan secara sadar dan ada yang tidak dengan kesadaran, dan ada yang kadang-kadang sadar kadang-kadang tidak.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir (2002: 41) secara istilah pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam.

Guru di sekolah adalah pendidik yang kedua, secara teoritis. Mereka menghadapi hal yang sama dengan yang dihadapi orang tua di rumah, yaitu masalah kekurangan waktu, juga masalah gempuran kebudayaan global (Ahmad Tafsir: 2006: 173).

Guru adalah jabatan akademik yang memiliki tugas sebagai pendidik. 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 (Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, Bab XI

pasal 39 ayat 2). Guru sebagai seorang tenaga kependidikan yang profesional berbeda pekerjaannya dengan yang lain. Karena ia merupakan profesi dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rusyan, 1990: 5).

Guru berperan dalam membina dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, kebiasaan, sikap, kecenderungan kepada nilai, fungsi dan peranan hidup, rasa cinta. Agar berhasil mengembangkan kemampuan tersebut, maka diperlukan seorang guru yang memiliki kemampuan dan professional. Oleh karena itu kemampuan guru sangat mempengaruhi akan keberhasilan dalam pendidikan. Guru merupakan faktor yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap siswanya. Guru merupakan *key person* dalam kelas. Guru yang memimpin dan mengarahkan kegiatan belajar para siswanya (Afifuddin: 2008: 1-2).

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 ayat 1, dikatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip professional sebagai berikut :

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- b. Memiliki komitmen, untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (UU RI Nomor 14 Tahun 2005).

Ada beberapa alasan guru bersifat professional dalam proses belajar mengajar, diantaranya:

Pertama, meningkatkan mutu pendidikan. Mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen atau pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses dan hasil belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Mutu adalah sifat dari benda dan jasa. Setiap orang selalu mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain, sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari kita. Ini artinya, mutu bukanlah sesuatu yang baru, karena mutu adalah naluri manusia. Benda dan jasa sebagai produk dituntut mutunya, sehingga orang lain yang menggunakan puas karenanya. Para pelanggan layanan pendidikan dapat terdiri dari berbagai unsur paling tidak empat kelompok yaitu: 1) yang belajar yang disebut klien atau pelanggan primer, mereka inilah yang langsung menerima manfaat layanan pendidikan dari lembaga. 2) para klien terkait dengan orang yang mengirimnya ke lembaga pendidikan, yaitu orang tua atau lembaga tempat klien tersebut bekerja, dan mereka ini disebut sebagai pelanggan sekunder. 3) bersifat tersier adalah lapangan kerja, bisa pemerintah maupun masyarakat pengguna output pendidikan. 4) dalam hubungan kelembagaan masih terdapat pelanggan lainnya, yaitu berasal dari intern lembaga, mereka itu adalah para guru, para dosen, tutor, dan tenaga administrasi lembaga pendidikan, serta pimpinan lembaga pendidikan.

Kedua, Perkembangan teknologi informasi. Dalam rangka meningkatkan professional guru, terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan guru, murid, media dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kemampuan guru dituntut untuk menyesuaikan hal demikian itu. Adanya revolusi informasi harus dapat dimanfaatkan oleh bidang pendidikan sebagai alat mencapai tujuannya dan bukan sebaliknya justru menjadi penghambat. Untuk itu, perlu didukung oleh suatu kehendak dan etika yang dilandasi oleh

ilmu pendidikan dengan dukungan berbagai pengalaman para praktisi pendidikan dilapangan.

Ketiga, otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Kini, paradigma pembangunan yang dominant telah mulai bergeser ke paradigma desentralistik. Sejak adanya UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka menandai perlunya desentralisasi dalam banyak urusan yang semula dikelola secara sentralistik.

Keempat, berkenaan dengan kesejahteraan, penghargaan pada profesinya, kesempatan untuk meningkatkan profesinya, jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugasnya dalam profesinya sebagai guru, tugas keprofesionalannya, maka dia akan mendapatkan penghasilan tambahan, selain gaji pokok, yaitu : tunjangan profesi, tunjangan professional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Ruswandi: 2008: 190).

Menyangkut masalah kompetensi guru professional meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pertama, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi: 1) pemahaman peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran. 2) Evaluasi pembelajaran. 3) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, kompetensi kepribadian merupakan penguasaan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Ketiga, kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik/tenaga kependidikan lain, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Keempat, kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk bisa membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.

Dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi yang dipersyaratkan adalah : *Pertama*, kompetensi pedagogik, sekurang-kurangnya meliputi :

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus.
- 4) Perancangan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, Kompetensi kepribadian, sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Ketiga, Kompetensi sosial, sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk: 1) Berkomunikasi lisan, lisan, dan/atau isyarat. 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik. 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Keempat, Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (Afifuddin, 2008: 8).

Menurut Wahjosumidjo (2007: 193), seorang guru dikatakan profesional jika memiliki kompetensi, beberapa kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi mengajar
2. Kompetensi kepemimpinan
3. Kemampuan memberikan dukungan

Martinis Yamin (2007: 31), mengungkapkan bahwa dimensi mutu hasil belajar siswa dapat dilihat dari aspek berikut :

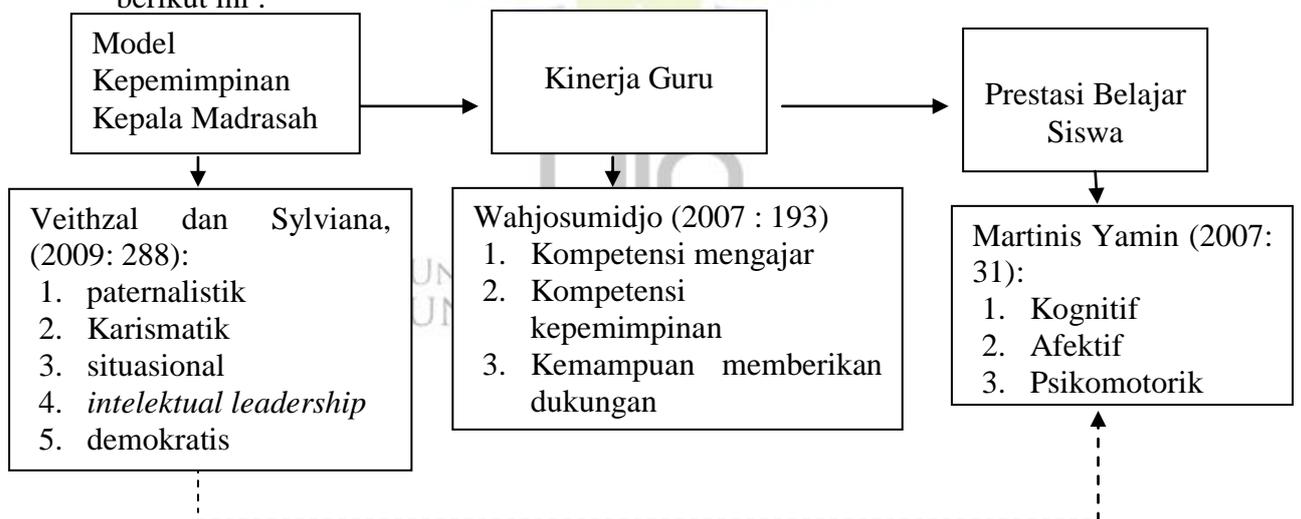
1. Ranah kognitif, meliputi :

- a. Pengetahuan.
 - b. Pemahaman.
 - c. Penerapan.
2. Ranah afektif, meliputi :
 - a. Penerimaan.
 - b. Pemberian tanggapan.
 - c. Penghargaan.
 3. Ranah psikomotorik, meliputi :
 - a. Persepsi.
 - b. Kesiapan.

Antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru yang baik, diharapkan sangat berperan dalam peningkatan prestasi belajar siswa khususnya di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Garut.

Kerangka pemikiran di atas dapat penulis gambarkan dalam bagan

berikut ini :



F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sampai saat ini telah banyak kajian penelitian mengenai kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap mutu atau kualitas organisasi yang dipimpinnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan.

Beberapa penelitian yang peneliti jadikan bahan eksploitasi teoritik berupa disertasi, tesis maupun skripsi antara lain sebagai berikut:

1. Suherman, 2009. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Garut. Disertasi program studi pendidikan islam pada program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Bandung. Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang mampu mendorong dan menstimulasi perubahan pada individu-individu dalam organisasi serta organisasi itu sendiri untuk mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Seseorang yang memiliki model kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator, yakni: *idealized influence* (karismatik), *individualized consideration* (perhatian secara individual), *inspirational motivation* (inspirasi), *intelektual stimulation* (dorongan intelektual), (2) secara kelembagaan, madrasah merupakan lembaga pendidikan unik yang dimiliki bangsa Indonesia. Cita dan harapan madrasah adalah menjadi lembaga pendidikan yang mampu memadukan keunggulan dalam bidang sains, keterampilan dan teknologi dengan pengetahuan agama (keimanan dan ketaqwaan), dan (3) kepemimpinan madrasah transformasional di Kabupaten Garut dapat dimunculkan dengan memfokuskan pada perbaikan kepala madrasah yakni dengan cara menstimulasi aspek motivasi dan dorongan intelektual para kepala Madrasah Aliyah Swasta, serta aspek kharisma dan perhatian individu kepala Madrasah Aliyah Negeri.
2. Ridwan Fauzi, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Pendidikan dan Kinerja Pengawas Pendidikan Terhadap profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Sukabumi). Disertasi Prodi Ilmu Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana UIN Sunan Gunung Djati. Hasil penelitian ini menyimpulkan (1) Pengaruh kepemimpinan Pendidikan di seluruh MAN se-Kabupaten Sukabumi terhadap

profesionalisme cenderung tinggi. (2) Pengaruh kinerja pengawas pendidikan Kabupaten Sukabumi khususnya pengawas Pendidikan terhadap profesionalisme guru MAN se Kabupaten Sukabumi cenderung tinggi. (3) Pengaruh kepemimpinan Pendidikan dan kinerja pengawas Pendidikan Kabupaten Sukabumi terhadap profesionalitas guru di seluruh MAN se kabupaten Subabumi cenderung tinggi. (4) Kepemimpinan Pendidikan dan Kinerja Pengawas pendidikan saling berpengaruh terhadap profesionalitas guru dan kualitas pendidikan.

3. Didi Sumardi, 2017. *Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren dalam membentuk kemandirian santri (Studi di Ma'had Khairul Bariyyah kota Bekasi dan Pesantren Salafi Al-Ittifaq Rancabali Kabupaten Bandung)*. Disertasi Prodi Ilmu Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana UIN Sunan Gunung Djati.

Hasil penelitian ini menyimpulkan: (1) tipe kepemimpinan administratif pada Ma'had Khairul Bariyyah menerapkan materi kemandirian, berdampak positif dan berkontribusi terhadap santri dalam cara berpikir, berbicara, berbudi pekerti, berketerampilan, berpidato, dan kepemimpinan. (2) tipe kepemimpinan karismatik pada pondok pesantren salafi Al-Ittifaq, memberikan kontribusi positif terhadap kemandirian santri, mulai dari cara berpikir yang berorientasi kepada potensi alam, sopan santun berperilaku baik, menguasai keterampilan pertanian. (3) tipe kepemimpinan karismatik pengasuh pondok pesantren berkontribusi terhadap kemandirian santri dalam menemukan identitas diri berinisiatif, penuh pertimbangan dan kemampuan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain. (4) tipe kepemimpinan karismatik menjadi salah satu tipe yang paling berhasil membentuk kemandirian santri.

4. Erjati Abas, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi, Motivasi dan Komptensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri se Kota Bandar Lampung*. *Disertasi Program Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi kerja guru, kompetensi guru dan kinerja guru, memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang saling mempengaruhi peningkatan masing-masing variable. Artinya 1) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) iklim organisasi madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 3) motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 4) kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 5) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, 6) iklim organisasi madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, 7) motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi guru, 8) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi guru, dan 9) kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi madrasah, motivasi kerja guru dan kompetensi kerja guru secara bersama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Titik singgung dan signifikansi penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah terdapat signifikansi pada kajian kepemimpinan pendidikan. Perbedaannya, dalam penelitian sebelumnya terfokus pada pengaruh model kepemimpinan dan kinerja pelaku pendidikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara kuantitatif, sementara penelitian yang akan dilakukan terfokus pada dampak secara kualitatif.