

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi menuntut manusia untuk mengikuti alur kehidupan secara lebih luas dan terbuka, tidak terkecuali dunia pendidikan. Pendidikan sebagai alat pencetak generasi penerus suatu bangsa merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana tercatum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Lembaga pendidikan mempunyai tugas yang tidak mudah, strategi yang bagus saja tidak cukup untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan dituntut untuk berhasil menciptakan orang-orang yang mempunyai intelektual tinggi, serta mewujudkan pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan tuntunan zaman. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah. (Mulyasa, 2013:220).

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 dari pada

semua sumber-sumber, dan alat- alat (*resources*) tersedia bagi organisasi (Baharuddin dan Umiarso, 2012:30).

Sebagai pemimpin, kepala madrasah bertanggungjawab terhadap perkembangan guru dengan membantu mengenal kebutuhan masyarakat dan membina kurikulum sesuai potensi siswa. Kepala madrasah harus mampu mentransformasi, memotivasi, dan menyusun strategi penyelesaian masalah terhadap guru-guru untuk kreatif dan inovatif melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepala madrasah dalam melaksanakan tanggungjawab harus memiliki pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi seorang pemimpin pendidikan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah.

Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektivitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah dan itupun tergantung pada jenis/tipe kepeimpinannya. Salah satu gaya kepeimpinan kepala madrasah adalah gaya kepeimpinan transformatif yaitu kepala madrasah yang selalu mengadakan terobosan-terobosan baru sehingga setiap tahun selalu ada peningkatan dalam mutu madrasah. Pemimpin yang mengaplikasikan model kepeimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa mendatang, menciptakan kondisi organisasi madrasah yang baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan *outcome* organisasi yang sangat baik

pula. Adapun karakteristik model kepemimpinan transformatif menurut (Bass & Avolio) dalam jurnal Tukiman & Cepi, *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume Nomor,1 2014 meliputi *idealized influence or carismatic, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration*. Empat karakteristik model kepemimpinan transformasi tersebut, sering dikenal dengan “*the four i’s*”, yaitu: Pertama, *Idealized influence*, yakni kepala madrasah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan madrasah. Kedua, *Inspirasional motivation*, yakni kepala marasah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat *team* dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di madrasah. Ketiga, *Intellectual stimulation*, yakni kepala madrasah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan staffnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan madrasah kearah yang lebih baik. Keempat, *Individuali consideration*, yakni kepala madrasah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan Staffnya (Baharuddin dan Umiarso, 2012:40).

Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks serta mampu melaksanakan peran dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Supardi, 2013:28). Untuk itu, dibutuhkan penelitian yang dapat menguji dan menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformatif seorang kepala madrasah di salah satu madrasah.

Dalam rangka meneliti kepemimpinan kepala madrasah, maka dilakukan studi pendahuluan ke salah satu madrasah yang berada di desa Karang Mulya Kecamatan Kadungora Kabupaten Garut, dengan nama Madrasah Aliyah (MA) Ma'arif Cilageni Kadungora.

Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara pada 05/11/2016 diperoleh kenyataan bahwa Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan madrasah-madrasah yang setara di kecamatan tersebut. Hal itu terlihat dari adanya perubahan yang dijalankan oleh kepala madrasah. Dari segi sarana prasarana madrasah, terjadi perubahan signifikan selama kepemimpinan kepala madrasah yang saat ini menjabat dengan yang sebelumnya. Hal itu terlihat dari dokumentasi sekolah dari tahun ke tahun. Sedangkan dari segi budaya sekolah, terbangunnya budaya disiplin yang ketat tetapi tetap menjaga kebersamaan, dan kekeluargaan baik di antara tenaga pendidik dan kependidikan begitupun dengan peserta didik. Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan salah satu wakil kepala madrasah yang selalu mendampingi kepala dalam menjalankan tugas kepemimpinan di madrasah ini, menyatakan bahwa kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora ini merupakan sosok pemimpin yang selalu berusaha melakukan perbaikan dan perubahan madrasah menuju arah yang lebih baik. Hal ini terlihat, ketika dilakukan perbandingan antara kepemimpinan sekarang dengan kepemimpinan yang sebelumnya. Kepemimpinan kepala madrasah sekarang, selama 6 tahun lamanya memimpin, setidaknya visi misi madrasah dapat di wujudkan melalui beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh madrasah. Contohnya, Kepala

Madrasah menetapkan dalam indikator ketercapaian visi dan misi yaitu dengan mendapatkan Akreditasi yang lebih baik dari sebelumnya.

Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora ini juga sosok pemimpin yang selalu menghargai, dan selalu mengutamakan proses di bandingkan hasil dalam mencapai sesuatu targetan. Interaksi dan komunikasi kepada rekanan kerjanya, ke atasan maupun ke siswa menjadi hal yang menarik dari kepemimpinannya. Hal itu terlihat dari keakraban yang terbangun, seperti tidak adanya sekat antara atasan dan bawahan, kepala madrasah dengan peserta didik.

Selain itu, kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora ini sangat piawai dalam memotivasi rekanan kerja maupun siswanya untuk terus melakukan perbaikan dan pembaharuan. Motivasi dilakukan secara pendekatan personal maupun secara keseluruhan. Salah satu bentuk pemberian motivasinya yaitu selalu memberikan apresiasi atas pencapaian atau prestasi sekecil apapun bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dan peserta didik. Hal seperti itulah yang mendorong terbangunnya budaya kekeluargaan dan budaya terus meningkatkan kualitas secara berkelanjutan, dalam prinsip jepang dikenal istilah "*kaizen*", di tengah terbatasnya sarana dan prasarana madrasah (1.1 W. 1 Bapak Tata Tajul S.Pd Wakasek Kesiswaan 05/11/2016/10.30 WIB)

Dari studi pendahuluan ini, ada beberapa ciri khas dalam implementasi gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora ini yang mendorong peneliti untuk mendalami lebih lanjut apa sebenarnya yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif

Cilageni Kadungora ini dalam menjalankan roda organisasinya. Tentunya, terdapat pola atau model yang dapat diteliti dari implementasi gaya kepemimpinan kepala madrasah ini. Atas dasar pentingnya masalah tersebut untuk diteliti dan di kembangkan, maka masalahnya akan diteliti dalam bentuk penelitian kualitatif deskriptif, dengan judul: **Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora Kabupaten Garut).**

B. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu diadakan pembatasan penelitian melalui perumusan masalah, adapun perumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan pengaruh yang ideal terhadap warga madrasah?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan motivasi yang inspiratif terhadap warga madrasah ?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan stimulasi intelektual terhadap warga madrasah?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan pertimbangan kebijakan individu terhadap warga madrasah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan pengaruh yang ideal terhadap warga madrasah.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan motivasi yang inspiratif terhadap warga madrasah.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan stimulasi intelektual terhadap warga madrasah.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni dalam memberikan pertimbangan kebijakan individu terhadap warga madrasah.

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritik :

Kegunaan Teoritis hasil penelitian diharapkan menambah dan memperluas pengetahuan tentang implementasi kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah.

2. Secara Praktis:

Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pengelola pendidikan, khususnya kepala madrasah dapat dijadikan acuan dan petunjuk dalam melaksanakan implementasi kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan efisien dalam mengelola madrasah seperti yang dilakukan kepala madrasah MA Ma'arif Cilageni Kadungora Garut.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi motivasi, tindakan, dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khususnya yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy Moleong, 2014: 14).

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun suatu komunitas masyarakat dalam mencapai targetan dan tujuannya, sangatlah bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai keberhasilan sekolah/madrasah. Sekolah/madrasah yang berhasil merupakan hasil dari kepemimpinan yang disertai keahlian dalam menjalankan kepemimpinannya, artinya unsur yang membawa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah pemahaman tentang teori-teori manajemen kepemimpinan serta tugasnya sehingga kepala sekolah/madrasah dapat menerapkan apa saja yang mesti

dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya (Baharuddin dan Umiarso, 2012:40).

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 dari pada semua sumber-sumber, dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi organisasi. Sudah menjadi kesepakatan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinannya (Baharuddin dan Umiarso, 2012:40).

Pemimpin yang mengaplikasikan model kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa mendatang, menciptakan kondisi organisasi madrasah yang baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan *outcome* organisasi yang sangat baik pula. Adapun karakteristik model kepemimpinan transformatif menurut (Bass & Avolio) meliputi *idealized influence or charismatic, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration*. Empat karakteristik model kepemimpinan transformasi tersebut, sering dikenal dengan “*the four i’s*”, yaitu: Pertama, *Idealized influence*, yakni kepala madrasah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan madrasah. Kedua, *Inspirational motivation*, yakni kepala madrasah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap

visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di madrasah. Ketiga, *Intellectual stimulation*, yakni kepala madrasah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan staffnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan madrasah kearah yang lebih baik. Keempat, *Individuali consideration*, yakni kepala madrasah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan Staffnya (Baharuddin dan Umiarso, 2012:40).

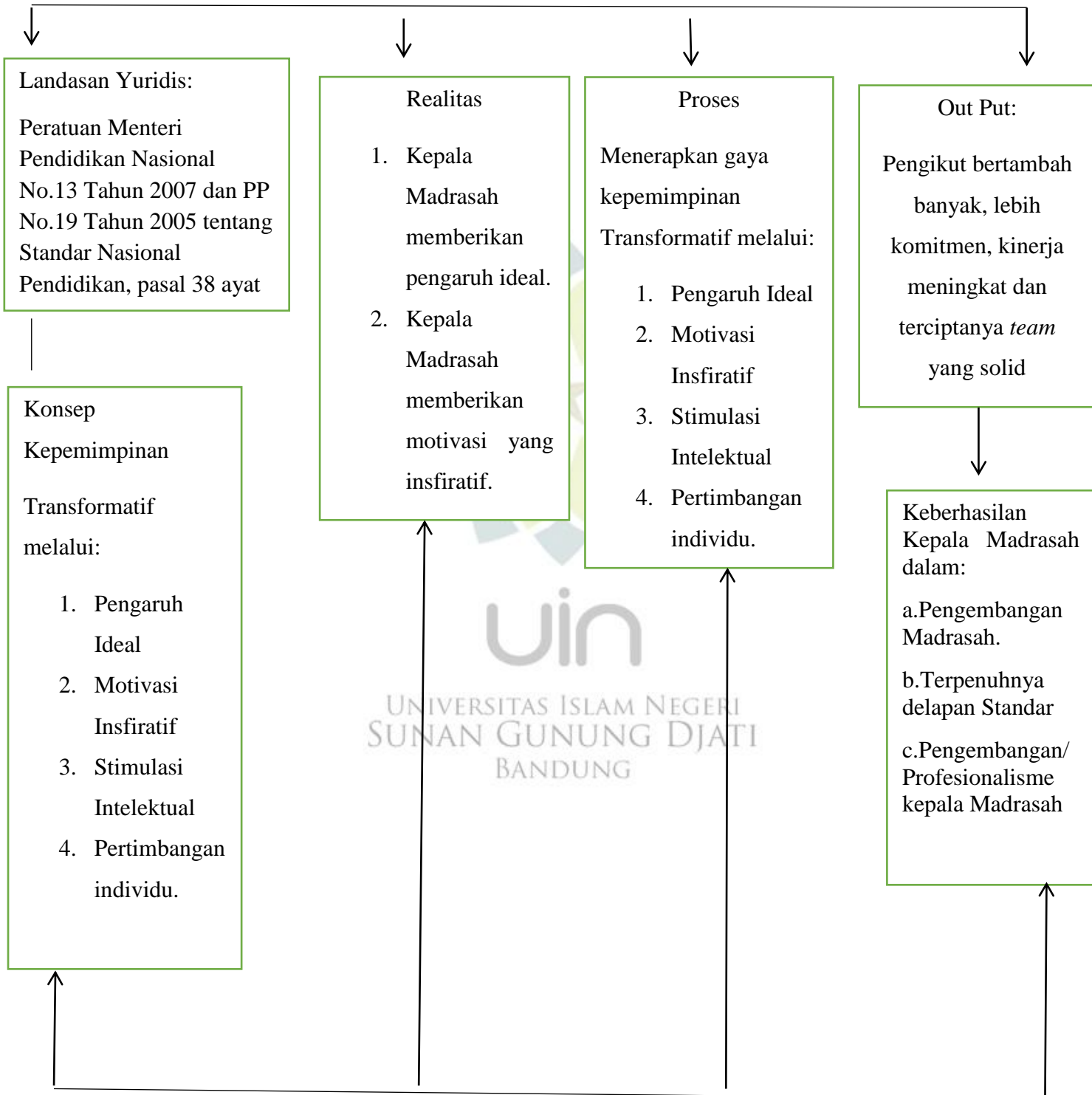
Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi tiap organisasi karena melalui kepemimpinan yang baik akan menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan perwujudan tujuan secara efektif an efisien. Dalam pelaksanaan berbagai fungsi kepemimpinan pada komponen pendidikan tidak terlepas dari faktor penunjang dan penghambat. Faktor penunjang adalah segala hal yang membantu dan mendukung terhadap pelaksanaan kepemimpinan dalam mencapai tujuaan, sedangkan faktor penghambat adalah segala hal yang dapat mempengaruhi, memperlambat, dan menghambat pelaksanaan kepemimpinan dalam mencapai tujuaan. Faktor penunjang dan penghambat biasanya berkaitan dengan; tujuan, pendidik, peserta didik, kurikulum, metode, lingkungan, sarana dan prasarana serta lain sebagainya.

Faktor penunjang dan penghambat dijelaskan supaya dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pelaksanaan kepemimpinan. Dengan diketahuinya kelebihan dan kekurangan maka institusi yang berkaitan mampu mengevaluasi dengan baik (Mulyasa, 2013:220).

Keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan merupakan suatu yang sangat diharapkan dan menjadikan lembaga tersebut berkualitas. Salah satu standar kualitas pendidikan adalah kualitas outputnya, sebuah lembaga pendidikan bisa dianggap sukses jika hasil pelaksanaan kepemimpinan pendidikannya sesuai dengan tujuan yang di targetkan, sebaliknya dianggap gagal jika pelaksanaan kepemimpinan pendidikannya bertolak belakang dari tujuan yang di targetkan (Mulyasa, 2013:220).

Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora Garut merupakan lembaga pendidikan islam formal yang merupakan salah satu jenjang dasar tingkat atas. MA Ma'arif Cilageni Kadungora ada yang diselenggarakan oleh negeri atau swasta yang pengelolanya dibawah Departemen Agama. Untuk menyeimbangkan pendidikan dalam upaya berkualitas agar peserta didik memiliki pengoptimalan kognitif, afektif, dan psikomotorik maka muncul madrasah Aliyah swasta atau negeri, yaitu sekolah/madrasah yang memiliki nilai tambah di bandingkan sekolah-sekolah lainnya, dan semua ini bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang ada karena keadaan baik dan buruknya lembaga pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah/madrasah.

Secara Skepmatis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

E. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai kepemimpinan kepala madrasah telah di kaji beberapa pusta yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Ana Maryam UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2015 dengan judul *Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Solokan Jeruk Majalaya Kabupaten Bandung)* dengan menggunakan metode deskriptif yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci dan apa adanya. Dalam Skripsi ini ada kesamaan dalam kerangka teori tentang teori kepemimpinan.
2. Skripsi Reni Andari, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015. "*Pelaksanaan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Perannya bagi Kinerja Guru PAI di SMPN 1 Kalasan*". dengan menggunakan metode deskriptif yakni metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci dan apa adanya. Dalam skripsi ada kesamaan dalam rumusan masalah.
3. Buku *Manajemen Pendidikan Islam* karangan Mujamil Qomar buku ini berisi tentang komponen-komponen dasar pendidikan islam, komponen penyempurnaan pendidikan islam, dan kepemimpinan pendidikan islam. Diterbitkan oleh penerbit ERLANGGGA: Jakarta, 2012.

4. Buku *Manajemen Pendidikan* karangan Muhaimin, Suti'ah dan dkk buku ini berisi tentang paradigma pengembangan manajemen pendidikan islam, Manajemen kepemimpinan sekolah/madrasah, Budaya sekolah/madrasah, manajemen perubahan, manajemen resiko, sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran, pemasaran dan upaya memengaruhi harapan *stakeholder*, Alat-alat analisis dalam manajemen, pemetaan *stakeholder*, menetapkan *stakeholder* sekolah/madrasah, memformulasikan visi, misi dan tujuan, merumuskan strategi utama, mengembangkan rencana program dan rencana kegiatan, penyusunan rencana kerja sekolah/madrasah (RKS/M), dan Pengukuran kinerja. Diterbitkan oleh penerbit Kencana: Jakarta 2011.
5. Buku *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Antara Teori dan Praktik)*, karangan Baharuddin dan Umiarso buku ini berisi tentang kepemimpinan pendidikan islam (kontruksi, diskursus dalam frame manajemen pendidikan islam), Prinsip-prinsip kepemimpinan pendidikan islam, dan penelitian tentang kepemimpinan pendidikan bernuansa nilai-nilai islam,. Diterbitkan oleh penerbit Ar-ruzz Media,,: Jogjakarta, 2012.
6. Buku *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* Karangan Mulyasa buku ini membahas tentang upaya peningkatan mutu pendidikan yang tercermin dalam kualitas sekolah, dengan mengkaji berbagi faktor yang mempengaruhinya. Diterbitkan oleh penerbit Bumi Aksara: Jakarta, 2013.

7. Buku *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahan)*, karangan Wahjosumidjo buku ini berisi tentang konsep-konsep kepemimpinan dan peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah, dan strategi dalam kepemimpinan kepala sekolah dengan berbagai teori. Diterbitkan oleh penerbit RIAWALI PERS: Jakarta, 2013.
8. Buku *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* karangan E. Mulyasa buku ini berisi tentang Konsep-konsep manajemen berbasis sekolah dan implementasinya, Diterbitkan oleh penerbit PT Remaja Rosda Karya: Bandung, 2011.
9. Buku *Sekolah Efektif (Konsep dasar dan Praktiknya)* , karangan Supardi, buku ini berisi tentang konsep sekolah efektif dari sisi kepala sekolah, peserta didik dan komponen lainnya . Diterbitkan oleh penerbit PT Rajawali Pers: Jakarta, 2013.
10. Tukiman dan dkk. 2014. “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SDN Kansinus Senkan Kabupaten Sleman”. *Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 2, Nomor 1, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah SD Kanisius Sengan, Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data menggunakan metode kajian dokumen, observasi, dan

wawancara. Analisis data menggunakan analisis model interaktif dari Miles dan Huberman yang meliputi empat tahap analisis yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD Kanisius Sengkan mampu menciptakan perubahan dan membawa SD Kanisius mencapai prestasi yang baik. Kepala sekolah menjadi tokoh panutan yang dihormati, dihargai, dan dipercaya. Kepala sekolah mampu membangun semangat kebersamaan dan kedisiplinan serta memotivasi para guru dan karyawan untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah berani melakukan perubahan melalui tindakan-tindakan yang kreatif dan inovatif. Akhirnya kepala sekolah mampu membangun kesadaran berorganisasi pada para guru dan karyawan dengan mengembangkan sikap rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab untuk meraih prestasi setinggi-tingginya.

11. Uray Iskandar. 2015. *“Visi Ilmu Pendidikan halaman/1018 Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”*. Meningkatkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap kinerja guru memberikan suatu korelasi, maka disarankan pada SMP Negeri Teluk Keramat, bahwa guru dapat meningkatkan kinerja dapat dilihat dari tanggungjawabnya menjalankan tugas profesi yang diembannya, kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruan sebagai guru.

12. Noor Muhammadi, Shahrir Charil bin Hj. Marzuki & Mohd. Yahya bin Mohd. Hussin. 2015. "The Madrasah Leadership, Teacher Performance and Learning Culture to Improve Quality at Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta of South". *Journal of Management and Sustainability*; Vol. 5, No. 2; 2015 ISSN 1925-4725 E-ISSN 1925-4733 Published by Canadian Center of Science and Education.

Tujuan penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan madrasah, kinerja guru, dan budaya belajar dengan kualitas madrasah. Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah: mengidentifikasi tingkat kepemimpinan madrasah, kinerja guru, budaya belajar dan kualitas madrasah; mengidentifikasi hubungan kepemimpinan madrasah dengan kualitas madrasah; mengidentifikasi hubungan guru kinerja dengan madrasah kualitas; mengidentifikasi hubungan budaya belajar dengan kualitas madrasah; mengidentifikasi model hubungan madrasah kepemimpinan, kinerja guru, dan budaya belajar dengan kualitas madrasah.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan inferensial. Penelitian tersebut menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data kuantitatif melalui kuesioner. Penelitian tersebut menemukan ada korelasi antara kepemimpinan madrasah dengan kualitas madrasah. Terdapat hubungan kinerja guru dengan kualitas madrasah. Terdapat hubungan budaya belajar dengan

kualitas Madrasah. Ada model hubungan kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar dengan kualitas madrasah.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kualitas tinggi madrasah dapat dihasilkan dengan memperbaiki kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar di madrasah. Jika kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar rendah, itu akan menghasilkan kualitas yang lebih rendah .

