

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin dipercaya oleh yang dipimpin karena otoritas dan kemampuannya untuk memberikan pengaruh kepada anggota untuk melakukan sesuatu. Orang yang menjalankan proses kepemimpinan disebut pemimpin. Sedangkan orang yang dipimpin disebut anggota atau pengikut (*followers*). Dalam berbagai tindakannya seorang pemimpin memengaruhi anggota, karena itu, peran para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa, serta negara. “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”¹

Pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga yang dipimpinnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Syafaruddin berikut ini:

Dalam perkembangan modern, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai pemimpin di masyarakat atau dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu.²

Sekolah sebagai organisasi yang menjalankan proses pendidikan dengan segala fungsi dan hasilnya, mempunyai perangkat yang mewujudkan fungsi dan tugasnya melalui manajemen pendidikan yang digunakan. Sebagai pelaksana

¹ Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, (Jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA,2012), h.48.

² Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidika*, (Jakarta: *Quantum Teaching*, 2010), h.49

manajerial sekaligus *leader* dalam organisasi sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah kunci sukses dan tidaknya dalam terlaksananya proses pendidikan.

Pendidikan bagi sebagian besar orang, berarti berusaha membimbing anak untuk menyerupai orang dewasa. Menurut Jean Piaget, “Pendidikan sebagai penghubung dua sisi, di satu sisi individu yang sedang tumbuh dan di sisi lain nilai sosial, intelektual, dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut.”³ Adapun menurut Muhibin Syah, “Pendidikan diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman dan cara tingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan”.⁴

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki keuletan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.”⁵

Sistem Penjaminan Mutu yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdiri atas Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). SPMI dilaksanakan oleh satuan pendidikan, sedangkan SPME dilaksanakan oleh institusi di luar satuan pendidikan seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Standar Nasional Pendidikan, dan Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah.

Sistem penjaminan mutu pendidikan pada satuan pendidikan, mencakup seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya untuk mencapai SNP. Satuan pendidikan menerapkan keseluruhan siklus dalam sistem penjaminan mutu secara mandiri dan berkesinambungan

³Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.1.

⁴Sagala, *Konsep dan Makna*, h. 3.

⁵Euis Kadarwati dan Donny Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2016), h.20.

hingga terbangun budaya mutu di satuan pendidikan. Budaya mutu akan mendorong satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus sehingga mutu pendidikan akan meningkat secara konsisten dari waktu ke waktu secara bertahap hingga dipenuhinya standar yang telah ditetapkan atau bahkan melampaui standar tersebut.

Penjaminan mutu dan peningkatan mutu pendidikan disini memerlukan standar mutu, dilakukan dalam satu prosedur tata kerja yang jelas, strategi, kerjasama dan kolaborasi antar stakeholders serta dilakukan secara terus menerus. “Langkah penjaminan mutu dalam siklus Penjaminan Mutu Pada Satuan Pendidikan terdiri atas : 1) Pemetaan Mutu 2) Penyusunan Rencana Pemenuhan 3) Pelaksanaan Pemenuhan Mutu 4) Evaluasi/Audit Mutu 5) Penyusunan Standar di atas SNP.”⁶

Penjaminan mutu pendidikan merupakan upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data yang handal dan sahih, sehingga dapat disimpulkan kenyataan yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga atau program pendidikan.

Prinsip utama perlunya pengembangan dan peningkatan mutu adalah untuk meningkatkan strategi pengumpulan data dan menjamin data digunakan lebih efektif untuk peningkatan mutu. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Satori dan Djam'an sebagai berikut :

Ada dua prinsip utama yang mendorong perlunya pengembangan sistem penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan, yaitu untuk : 1) Meningkatkan strategi pengumpulan data sehingga data yang terkumpulkan menjadi relevan, valid, dan andal; 2) Menjamin bahwa data dipergunakan lebih efektif untuk tujuan perencanaan, pengambilan keputusan dalam perencanaan dan alokasi sumber daya guna peningkatan mutu pendidikan.⁷

Dalam era globalisasi sekarang ini, sekolah harus mampu eksis dengan segala konsekuensinya melalui proses yang dilakukan. Keberadaan kepala sekolah sebagai kunci sukses pelaksanaan proses harus mampu memahami fungsi dan

⁶ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, *Indikator Mutu dalam Penjaminana Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta: Kemendikbud, 2017), h. 2

⁷ Satori, Djam'an, *Peningkatan dan Penjaminan Mutu Pendidikan*. (Bandung: UPI, 2010), h.15

tugas serta tanggung jawab yang melekat yaitu, fungsi *leader, manager, educator, supervisor, administrator, inovator, dan monitor*. ”Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang terakreditasi yang terbanyak adalah memperoleh nilai B dengan tingkat pemenuhan delapan standar nasional untuk SMA adalah 77,07% dan SNP yang sulit dicapai adalah standar kompetensi lulusan, ketenagaan, sarana dan prasarana.”⁸

Berdasarkan studi pendahuluan ke lokasi melalui observasi dan wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Atas Istiqamah Bapak Koko Abdul Kohar, M.Ag. Menurut penjelasannya, bahwa pencapaian rapor mutu Sekolah Tahun 2018 pada sekolah yang dipimpinnya berada pada kategori capaian Menuju SNP 4 dengan nilai 5,41. SMA Istiqamah adalah termasuk salah satu sekolah yang mengikuti bimbingan teknis Sistem Penjaminan Mutu Internal yang diadakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat pada tahun 2019.”⁹

Berdasarkan data Rapor Mutu tahun 2018, nilai Standar Kompetensi Lulusan SMA Istiqamah memperoleh capaian kategori Menuju SNP 4. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya sistematis yang dilaksanakan oleh sekolah untuk meningkatkan capaian hasil rapor mutu sekolah yang lebih baik. Maka penting sekali manajemen digunakan dengan maksimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai untuk meningkatkan dan menguatkan kualitas pendidikan. Senada dengan pendapat di atas Terry mendefinisikan “manajemen dari sudut pandang fungsi organiknya, yaitu manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian, aktuasi, pengawasan baik sebagai ilmu maupun seni untuk mencapai tujuan yang ditentukan”.¹⁰

Berkaitan dengan rendahnya pecapaia kategori Standar Kompetensi Lulusan siswa SMA Istiqamah, maka perlu adanya manajemen yang baik dalam meningkatkan standar kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa, “pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang

⁸ Sabar Budi Raharjo, *Evakuasi Trend Kualitas Pendidikan di Indonesia* (Balitbang Kemendiknas: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Vol 2, 2012), h.512.

⁹ Wawancara dengan Bapak Koko Abdul Kohar, M.Ag selaku kepala SMA Istiqamah Bandung tanggal 13 Januari 2010.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administarsi* (Jakarta: Haji Masagung, 2009), h. 205.

baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.”¹¹

Berdasarkan fenomena diatas maka perlu adanya solusi yaitu adanya manajemen yang berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas, dan kepemimpinan untuk memengaruhi tindakan orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bush dalam Husaini Usman yang menjelaskan bahwa “kepemimpinana berhubungan dengan nilai-nilai atau tujuan sedangkan manajemen berkaitan dengan pelaksanaan atau masalah teknis.”¹²

Berdasarkan hal tersebut maka penting dilakukan penelitian ini untuk dilakukan. Oleh karena itu dengan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam tentang masalah penelitian dan diformulasikan dengan judul **“Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Kompetensi Guru SMA Swasta di SMA Istiqamah Margacinta Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan manajemen sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dimensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SMA Istiqamah Margacinta Bandung?
2. Bagaimana pengaruh penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru di SMA Istiqamah Margacinta Bandung?
3. Bagaimana pengaruh dimensi kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru di SMA Istiqamah Margacinta Bandung?

C. Tujuan Penelitian

¹¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya,2013), h.17.

¹² Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h.15.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa :

1. Untuk menguji atau sebagai bahan pembuktian hipotesis variable dimensi kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan mutu kompetensi guru.
2. Untuk mengidentifikasi kompetensi dimensi kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan mutu kompetensi guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penjaminan mutu internal, terhadap mutu kompetensi guru SMA Istiqamah Margacinta Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam bidang pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan, terutama dalam peningkatan kinerja guru dalam mencapai visi sekolah. Diharapkan juga bisa menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai perencanaan pembinaan guru, dan lebih jauh penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pada penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis:

Manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

a. Bagi peneliti,

Menambah wawasan dan pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan diri dalam penulisan karya ilmiah tentang pengaruh dimensi kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru.

b. Bagi lembaga pendidikan

Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan percontohan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

c. Bagi Sekolah Menengah Atas Istiqamah Margacinta Bandung

Bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk bahan upaya peningkatan mutu dan bahan pertimbangan, bagi pengurus Yayasan Istiqamah Bandung.

E. Kerangka Berfikir

Untuk menjelaskan penelitian digunakan beberapa teori yang terkait langsung dengan variabel:

1. Teori Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah. Sementara itu Zainal mendefinisikan “kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama.”¹³ “Teori kepemimpinan terdiri atas pendekatan : (1) sifat-sifat, (2) perilaku, (3) situasional-kontingensi, dan (4) Pancasila.”¹⁴

a. Teori Pendekatan Sifat

Pendekatan ini berdasarkan pada sifat seseorang yang dilakukan dengan cara: membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan bukan pemimpin, membandingkan sifat pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif.

b. Teori Pendekatan Perilaku

Pendekatan ini berasumsi bahwa perilaku dapat dipelajari, sehingga pemimpin dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan yang tepat agar menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang

¹³ Veithzal Rifai Zainal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017), h.38

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016), h.321.

menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya, mengadakan komunikasi efektif, memotivasi bawahannya, dan melaksanakan kontrol.

c. Teori Kepemimpinan Situasional-Kontingensi

Pendekatan teori ini menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya, dan situasi yang kondusif. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh berfungsinya pemimpin, pengikut, dan situasi secara optimal.

Duignan dalam Euis Karwati mengemukakan bahwa:

Dasar kepemimpinan kepala sekolah terkonstruksi dalam lima dimensi yang penting untuk dimiliki oleh kepala sekolah. Lima dimensi kepemimpinan tersebut adalah kemampuan pendidikan (*educational capabilities*), kemampuan personal (*personal capabilities*), kemampuan relasional (*relational capabilities*), kemampuan intelektual (*intellectual capabilities*), dan kemampuan keorganisasian (*organizational capabilities*).¹⁵

2. Teori Sistem Penjaminan Mutu Internal

Mutu pendidikan dasar dan menengah adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) di sekolah. Mutu pendidikan di sekolah cenderung tidak ada peningkatan tanpa diiringi dengan penjaminan mutu pendidikan oleh sekolah. “Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah sendiri merupakan mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu dan aturan yang ditetapkan.”¹⁶

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah berfungsi untuk mengendalikan penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah sehingga terwujud pendidikan yang bermutu. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah bertujuan untuk menjamin pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada

¹⁵ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2016) h.181.

¹⁶ Kemendikbud, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Menengah, 2017), h.1

satuan pendidikan secara mandiri. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 28 Tahun 2016 menjelaskan tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal sebagai berikut:

Sistem Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas kebijakan dan proses yang terkait untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah untuk menjamin terwujudnya pendidikan bermutu yang memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan.¹⁷

3. Teori Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. “Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.”¹⁸ Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”¹⁹

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikutip Jamil dalam bukunya dinyatakan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.”²⁰

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis kata pedagogi berasal dari kata bahasa Yunani, paedos dan agagos (paedos=anak dan agage = mengantar atau membimbing) karena itu pedagogi berarti membimbing anak. “Tugas

¹⁷ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Dirjen Peraturan Perundang-Undangan Keemntrian Hukum dan HAM RI, 2016)

¹⁸ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*,(Jakarta: Kencana, 2012),h.27

¹⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013), h.25

²⁰ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,2014),h.100

membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. Oleh sebab itu, pedagogi berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.”²¹

2) Kompetensi Kepribadian

“Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.”²²

Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.

3) Kompetensi Sosial

“Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.”²³

4) Kompetensi Profesional

“Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi

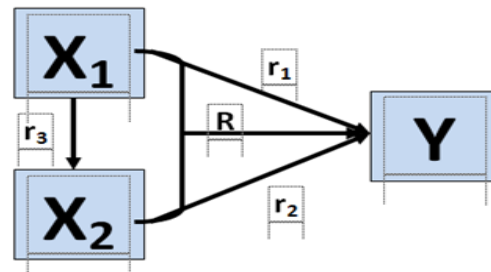
²¹ Marselus R.Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya* (Jakarta:PT.Indeks.2011), h.28-29.

²² J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik* (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), h.21

²³ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya, 2012), h.25.

materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.”²⁴

Berdasarkan hal ini penulis menjabarkan variabel penelitian seperti skema dibawah ini :



Gambar 1.1

Skema Variabel Penelitian²⁵

Sumber : Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

X₁ = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Sistem Penjaminan Mutu Internal

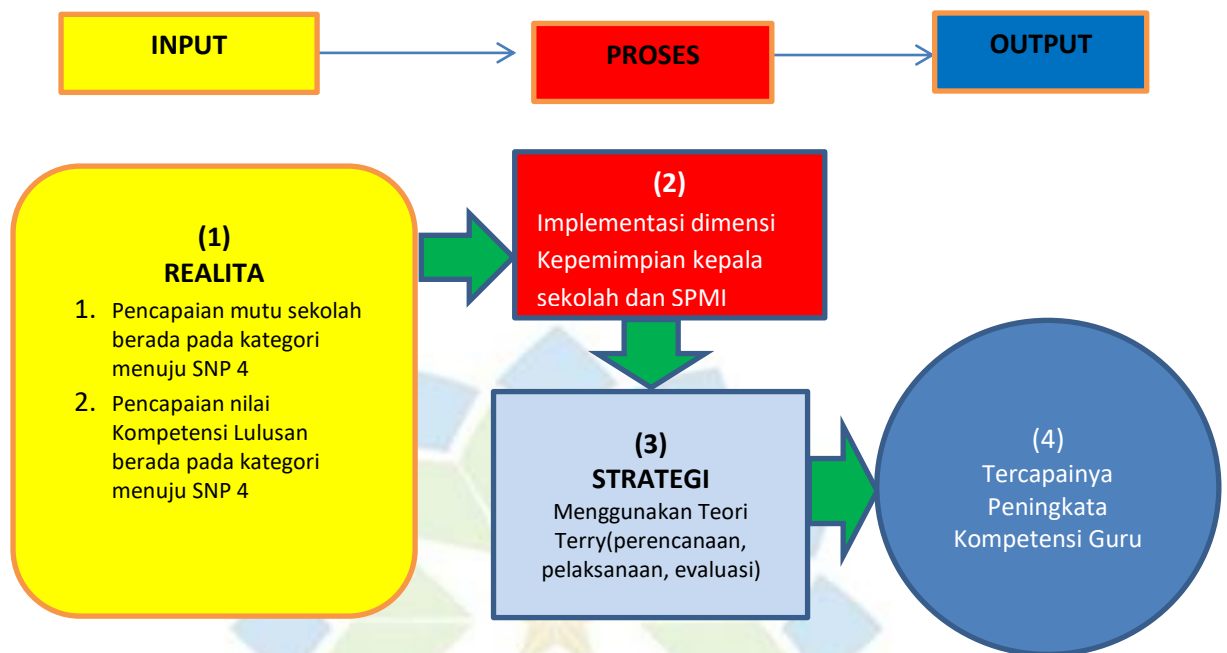
Y = Mutu Kompetensi Guru

Untuk memudahkan pemahaman dan alur dari permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

²⁴ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*,...h.113

²⁵ Diadopsi dari Sugiyoo, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta: Bandung, 2018) h.44



Gambar 1.2.

Bagan kerangka berpikir²⁶

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang telah ditentukan, peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Dimensi Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu kompetensi Guru di SMA Istiqamah Bandung.
2. H_0 : Dimensi Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap mutu kompetensi Guru di SMA Istiqamah Bandung.
3. H_1 : Sistem penjaminan mutu internal berpengaruh terhadap mutu kompetensi lulusan di SMA Istiqamah Bandung.
4. H_0 : Sistem penjaminan mutu internal tidak berpengaruh terhadap mutu kompetensi Guru di SMA Istiqamah Bandung.
5. H_1 : Dimensi Kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penjaminan mutu internal berpengaruh terhadap mutu kompetensi Guru di SMA Istiqamah Bandung.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta: Bandung, 2018) h.61

6. H₀: Dimensi Kepemimpinan kepala sekolah dan sistem penjaminan mutu internal tidak berpengaruh terhadap mutu kompetensi Guru di SMA Istiqamah Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian dilakukan, penulis telah menelaah dan membaca beberapa referensi yang membahas mengenai Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Kompetensi Guru. Adapun penelitian relevan yang pernah dilakukan sebelum penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Ruyatul Hajar, 2017. *“Implementasi Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah: Studi di MTs Assurur dan MTs Arrohmah Kota Tasikmalaya”*.²⁷ Tesis Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pemetaan mutu yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah secara umum telah dilaksanakan dengan baik. Penyusunan rencana pemenuhan mutu yang dilakukan madrasah cukup baik. Pelaksanaan pemenuhan mutu yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah cukup baik artinya bahwa telah dilakukan pemenuhan 8 standar nasional pendidikan dalam penyelenggaraan madrasah yaitu pemenuhan standar isi, pemenuhan standar proses, pemenuhan standar kompetensi lulusan, pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan, pemenuhan standar sarana dan prasarana, pemenuhan standar pengelolaan, pemenuhan standar pembiayaan dan pemenuhan standar penilaian pendidikan. Evaluasi/audit mutu yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah cukup baik, ditunjukkan dengan adanya pelaksanaan evaluasi formatif yang mengacu pada indikator proses, evaluasi sumatif yang mengacu pada indikator output, outcome dan dampaknya dan melakukan audit terhadap proses pemenuhan SNP sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

²⁷ Ruyatul Hajar, “Implementasi Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah: Studi di MTs Assurur dan MTs Arrohmah Kota Tasikmalaya”, *Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017).

2. Binarsih Sukaryanti, 2018. “*Manajemen Sekolah Model Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta*”.²⁸ Tesis Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah model sistem penjaminan mutu internal (SPMI) di SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta disesuaikan dengan regulasi dan standar mutu pelayanan yang ditetapkan sudah tergolong baik. Dengan banyaknya program kolaboratif dalam sekolah model yang dilaksanakan, fungsi perencanaan berjalan baik dan lebih terarah, fungsi pengorganisasian dilakukan dalam upaya pembagian tugas dan wewenang dalam pengkoordinasian sudah sesuai job deskripsi dari masing-masing personel. Kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah melakukan pergerakan dalam struktur organisasi tersebut sehingga berjalan dengan baik.

3. Muhaimin, 2019. “*Manajemen Kepala Madrasah dalam Sistem Pejaminan Mutu Madrasah (Studi kasus di MAN Insan Cendekia Pekalongan dan MAN 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2018/ 2019)*”.²⁹ Tesis Pascasarjana UIN Sunan Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berdasarkan hasil penelitian di MAN Insan Cendekia Pekalongan dan MAN 1 Surakarta dapat disimpulkan bahwa; 1) Manajemen yang dilaksanakan di kedua MAN dimulai perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, komunikasi dan supervisi. Dalam perencanaan mempunyai program Rencana Jangka Menengah dan Rencana Kerja Tahunan, dalam pemenuhan mutu pendidikan merencanakan pemenuhan 8 standar pendidikan, program kerja kepala madrasah dalam 1 tahun, dalam penganggaran mempunyai rencana anggaran madrasah baik dari APBN, APBD dan sumbangan wali murid.

²⁸ Binarsih Sukaryanti, “*Manajemen Sekolah Model Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta*”, *Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018).

²⁹ Muhaimin, “*Manajemen Kepala Madrasah dalam Sistem Pejaminan Mutu Madrasah (Studi kasus di MAN Insan Cendekia Pekalongan dan MAN 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2018/ 2019)*”, *Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN Sunan Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

4. Windy Ramadhani Riska Wahyuni dan Murtadlo. 2017. *“Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Surabaya”*.³⁰ Tesis Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut, pelaksanaan (1) Sekolah mengimplementasikan sistem penjaminan mutu internal secara mandiri dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, dan dibantu dengan adanya tim penjaminan mutu sekolah. (2) Dalam mengimplementasikan sistem penjaminan mutu internal sekolah menggunakan data dan informasi yang akurat, data dan informasi yang digunakan adalah yang sebenarnya berdasarkan fakta di lapangan. (3) SMK Negeri 1 Surabaya mengimplementasikan sistem penjaminan mutu internal secara sistematis dan berkelanjutan, dilaksanakan sesuai agenda yang ada, melalui suatu tahapan yang membentuk siklus dan dilaksanakan secara berkelanjutan. (4) Penerapan sistem penjaminan mutu internal di SMK Negeri 1 Surabaya dilakukan terhadap keseluruhan unsur sekolah. (5) Proses pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal terdokumentasi dengan baik dalam berbagai dokumen mutu agar mempermudah sekolah dalam menelusuri langkah kegiatan yang telah dilakukan.

5. Sri Uchtiawati dan Irwani Zawawi. 2014. *“Penerapan Penjaminan Mutu Pendidikan pada Sekolah Menengah Atas berstandar Internasional”*.³¹ *Jurnal Manajemen Volume 2:4 Edisi Januari*.

Penelitian ini menitikberatkan pada pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk dapat memberikan kepastian dalam melaksanakan sistem pendidikan di sekolah menengah atas berstandar internasional. Berdasarkan PP 19 tahun 2005, satuan pendidikan jalur formal dan non formal wajib melakukan penjaminan mutu. Ketentuan itu dapat dilakukan dalam bentuk mekanisme kerja. SOP merupakan suatu sistem yang menunjukkan bagaimana alur yang dilakukan oleh pembuat kebijakan berdasarkan standar yang diterapkan pada sekolah

³⁰ Windy Ramadhani Riska Wahyuni dan Murtadlo, *“Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Surabaya”*, *Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017).

³¹ Sri Uchtiawati dan Irwani Zawawi, *“Penerapan Penjaminan Mutu Pendidikan pada Sekolah Menengah Atas berstandar Internasional”*, *Jurnal Manajemen Volume 2:4 Edisi Januari*.

tersebut. SOP ini menjadi ukuran pencapaian tujuan. Sekolah Berstandar Internasional (SBI), merupakan jenjang sekolah menengah atas yang harus mampu menghasilkan lulusan yang bermutu, dan berdaya saing baik dalam negeri, maupun antar negara. SBI yang diteliti telah menetapkan ‘mutu’ berdasarkan ketentuan dari BSNP. Tetapi mekanisme pencapaian mutu masih belum didasarkan pada model yang jelas.

6. RA. Zubaidah. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang.”³² *Jurnal Manajemen Volume 1:2 Edisi Agustus*. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPN Kota Palembang maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang, faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang paling besar.

7. Siti Nurfaidah Sa, mad. 2019. “Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren (Studi Kasus MA Al Mawaddah Warramah Kolaka)”³³ *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah 2 (1), 70 -88*.

Hasil penelitiannya bahwa implementasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren di MA Al Mawaddah Warramah Kolaka dilakukan dengan empat program unggulan diantaranya program harian (shalat duha secara bersama dan pengecekan siswa oleh tiap wali kelas), program mingguan (kegiatan ekstrakurikuler), program bulanan (workshop, MGMP, control kehadiran), dan program semesteran (Porseni dan Perkampungan Bahasa Arab dan Inggris). Implikasi manajemen mutu pendidikan berbasis pesantren di MA Al Mawaddah Warramah adalah peningkatan output dan outcome pendidikan, terbentuknya consensus terhadap peningkatan mutu, pengadaan saran dan prasarana lebih cepat,

³² RA. Zubaidah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang”, *Jurnal Manajemen Volume 1:2* (Agustus:2016).

³³ Siti Nurfaidah Sa, mad, “Manajemen Mutu Pendidikan Berbasis Pesantren (Studi Kasus MA Al Mawaddah Warramah Kolaka)”, *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah 2(1), 70-88*. (2019).

kedisiplinan semakin meningkat, semangat untuk berinovasi dan improvisasi, kepercayaan masyarakat semakin meningkat, dan loyalitas guru semakin tinggi.

8. Wahyu Hidayat. 2013. “Manajemen Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren”³⁴ penelitian yang dimuat dalam *Jurnal MP Vol. XXVIII No. 1.2013/1434*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fokus penelitiannya adalah menggambarkan kompetensi profesional guru MA yang berbasis pesantren baik mengenai kualifikasi akademik maupun kompetensinya, juga menjelaskan dan menganalisis manajemen pembinaan kompetensi guru yang dilaksanakan dan dikembangkan oleh pengelola madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren”. Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan manajemen pembinaan kompetensi guru Madrasah Aliyah berbasis pesantren di MA Darul Arqam Muhammadiyah Garut dan MAN Cipasung Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik.

9. Donot S. 2017. “Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di SMP 2 Mesuji”.³⁵ *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 2 No.6* Januari 2017.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dukungan *Stakeholders* dalam Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMP Negeri 2 Mesuji adalah : 1) Adanya dukungan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan melalui Kabid Dikdas dan Kasi Kurikulum termasuk pengawas yang telah merekomendasikan kegiatan tersebut kepada pihak sekolah, 2) Adanya dukungan dari komite sekolah berupa respon secara langsung beberapa orangtua siswa dari putra-putrinya akan ketertarikan proses pembelajaran setelah adanya PKG, 3) Dukungan seluruh guru karena mereka menyadari bahwa PKG ini sebagai dasar pengisian nilai SKP dan untuk kenaikan pangkat yang pada akhirnya untuk peningkatan jenjang karir mereka.

³⁴ Wahyu Hidayat, “Manajemen Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren”, *Jurnal MP Vol. XXVIII No. 1.2013/1434*.

³⁵ Donot S, “Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di SMP 2 Mesuji”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 2 No.6* (Januari: 2017)

10. Messa Media Gusti. 2014. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Paska Sertifikasi"³⁶ *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 5 No.2 Edisi April*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikssi dengan nilai korelasi 0,106 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan dengan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, sebesar 1,1 %.

11. Wardani Purnama Sari, 2017. "Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau".³⁷ *Jurnal Manajemenm Volume 2:3 edisi Agustus*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik gaji maka motivasi guru cenderung meningkat, gaji berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir, motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar guru SMA Swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir.

12. Hary Susanto, 2016."Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan."³⁸ *Jurnal Manajemenm Volume 2:3 Edisi April*.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi guru, kepemimpinan

³⁶ Messa Media Gusti, "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Paska Sertifikasi", *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 5 No.2* (April: 2014).

³⁷ Wardani Purnama Sari, "Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau", *Jurnal Manajemen Volume 2:3* (Agustus: 2017).

³⁸ Hary Susanto, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan.", *Jurnal Manajemenm Volume 2:3*(April: 2016).

kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0.003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

13. Prapti Ningsih, 2019. “Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara”³⁹ *E Jurnal Katalogis, volume 5 nomor 7, Edisi Juli*. Penelitian ini berlokasi di SMA 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kecamatan Pasangkayu kabupaten Mamuju Utara.

14. Nafilatur Rohmah, 2014. “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”⁴⁰ Penelitian ini dimuat dalam *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 no. 4, Edisi April*. Penelitian ini berlokasi di SMP Negeri 26 Surabaya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komunikasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 26 Surabaya adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi dengan menerapkan manajemen modern partisipatif, memberikan pemahaman, meluruskan kesalahpahaman, dan memberikan motivasi kepada guru yang disampaikan secara *directly* dan *non directly* agar guru meningkatkan kinerja yang dimiliki.

15. Dede Mudzakir, 2016. “Implementasi Manajerial dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah”⁴¹ penelitian yang dimuat dalam *jurnal STUDIA DIDKATIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol.10 No.2 Tahun 2016*. Penelitian ini berlokasi di MIN Cibereum, MIN Pari dan MIN Cigeulis kabupaten Pandeglang Banten. Fokus

³⁹ Prapti Ningsih, “Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara”, *E Jurnal Katalogis, volume 5 nomor 7*(Juli: 2019).

⁴⁰ Nafilatur Rohmah, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 no. 4* (April: 2014).

⁴¹ Dede Mudzakir, “Implementasi Manajerial dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah”, *jurnal STUDIA DIDKATIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol.10 No.2* (2016).

penelitiannya adalah menggambarkan implementasi manajerial dan akademik yang dilakukan pengawas madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Kesimpulannya adalah Supervisi manajerial dan akademik terhadap guru PAI di MIN Cibeureum, MIN Pari, dan MIN Cigeulis hendaknya dilakukan perbaikan secara terus menerus. Pelaksanaan supervisi pembelajaran menggunakan pendekatan, metode dan teknik mengacu pada teori-teori supervisi yang sesuai dengan kondisi madrasah masing-masing. Upaya yang perlu dilakukan adalah dengan membuat perencanaan, pelaksanaan dan menindaklanjutinya.

16. Abdul Kholik, 2015. "Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Supervisi Pendidikan Islam terhadap Kinerja Pengawas untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam".⁴² Penelitian dimuat dalam *Jurnal Pendidikan Universitas Garut Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Universitas Garut ISSN: 1907-932X*. Penelitian ini berlokasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. Fokus penelitiannya adalah mengenai pengaruh kebijakan supervise pengawas untuk meningkatkan kompetensi guru madrasah di kabupaten Garut. Kesimpulannya adalah berdasarkan hasil bahwa variabel pelaksanaan kebijakan Supervisi Pendidikan Islam berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pengawas untuk mewujudkan kompetensi guru PAI.

17. Ahmad Ramadhan, 2017. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene".⁴³ Penelitian dimuat dalam *Journal of Educational Science and Technology Volume 3 Nomor 2 edisi Agustus*. Penelitian ini berlokasi di SMK Negeri Kabupaten Majene. Fokus penelitiannya adalah mengenai pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Majene. Kesimpulannya

⁴² Abdul Kholik, "Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Supervisi Pendidikan Islam terhadap Kinerja Pengawas untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam", *Jurnal Pendidikan Universitas Garut Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan Universitas Garut ISSN: 1907-932X*.

⁴³ Ahmad Ramadhan, "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene", *Journal of Educational Science and Technology Volume 3 Nomor 2 (Agustus: 2017)*.

adalah Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Majene terlaksana dengan baik dan kecenderungannya berada pada kategori tinggi.

18. Suwarni Sulaeman, 2015. "Implementasi Supervisi Pengawas PAI dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI SMA Sekecamatan Oebobo Kota Kupang Nusa Tenggara Timur".⁴⁴ Penelitian dimuat dalam *jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2 edisi Agustus*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 kriteria kemampuan untuk mencapai kompetensi profesional tersebut belum dapat dilaksanakan oleh guru PAI dengan baik karena kurang tersedianya sarana dan prasarana di sekolah dan juga kemampuan guru.

19. Abd. Aziz Hasibuan. 2016. "Manajemen Peningkatan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru"⁴⁵ Penelitian ini dimuat dalam *jurnal TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.10 No.1 Tahun 2016 ISSN:2548-3978*. Fokus penelitiannya di MTsN 13 dan MTsN 32 Jakarta Selatan. Kesimpulannya dari penelitian ini adalah pembinaan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 13 dan 32 Jakarta Selatan sudah dilaksanakan, pembinaan melalui sertifikasi, pendidikan dan pelatihan merupakan pembinaan yang pokok dan dianggap paling efektif salah satunya dengan melaksanakan MGMP yang diyakini dapat meningkatkan kompetensi guru.

20. Yandi Useandi, 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Lulusan di SMA NEGERI 22 Kota Bandung."⁴⁶ *Jurnal Unpas Volume 3:4 Edisi Januari*. Hasil pengujian penelitian ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 16,54 %, pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 62,91%, pengaruh signifikan antara

⁴⁴ Suwarni Sulaeman, "Implementasi Supervisi Pengawas PAI dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI SMA Sekecamatan Oebobo Kota Kupang Nusa Tenggara Timur", dalam *jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2* (Agustus: 2015).

⁴⁵ Abd. Aziz Hasibuan, "Manajemen Peningkatan Profesi dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *jurnal TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.10 No.1 Tahun 2016 ISSN:2548-3978*.

⁴⁶ Yandi Useandi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Prestasi Lulusan di SMA NEGERI 22 Kota Bandung.", *Jurnal Unpas Volume 3:4* (Januari:2017).

kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan persentase pengaruh sebesar 79,4%, kinerja guru memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi lulusan sebesar 69,53%, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 18,5%, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 59,7%.

Dari kedua puluh penelitian di atas memiliki kesamaan dan perbedaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan serta posisi peneliti yaitu :

- a. Persamaan dari kedua puluh penelitian ini bahwa, secara umum keseluruhan penelitian di atas memiliki persamaan, yaitu : ruang lingkup secara umum, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi guru. yang didalamnya membahas berbagai fungsi manajemen.
- b. Perbedaan dari kedua puluh penelitian yakni dari lokasi penelitian, temuan belum ada pembahasan secara spesifik yang mengarah kepada manajemen mutu pendidikan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan mutu kompetensi guru maka perlu lebih meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.

Posisi peneliti dalam hal ini, memiliki kesamaan dalam hal metode penelitian yakni kuantitatif, lalu kesamaan tema yakni kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru di dalamnya membahas manajemen, namun memiliki perbedaan dari segi penelitian dan keunikan dari masalah yang diteliti. Oleh karena itu pentingnya meneliti Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sistem Penjaminan Mutu Internal terhadap mutu kompetensi guru.