

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses pembelajaran, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.¹

Salah satu hal yang sangat urgen untuk diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan adalah penerapan pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah. Penerapan pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan kualitas bagi suatu sekolah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu diperlukan sosok kepala sekolah yang tangguh dan memiliki kompetensi yang mendukung tugasnya dalam proses Pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah sebagai *leader* untuk

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. VII; Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2010), h. 81.

mempengaruhi banyak orang diantaranya guru, siswa, tenaga kependidikan dan *stakeholders* melalui komunikasi dan koordinasi untuk mencapai tujuan. Penerapan pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang tidak tepat, akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Karena itu inovasi dan kreativitas pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang mutlak. Visi dan misi lembaga tidak akan tercapai apabila kepala sekolah/madrasah tidak profesional.

Kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yaitu Pancasila dan nilai-nilai budaya dan agama yang telah menjadi budaya bangsa Indonesia. Jati diri yang demikian menjadikan bangsa Indonesia tangguh dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Seperti perubahan paradigma pendidikan, pelimpahan wewenang yang luas kepala sekolah, kerjasama antar pejabat pemerintah dengan pimpinan pendidikan dalam membangun pendidikan yang bermutu.² Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru yang paling utama adalah faktor internal yaitu berasal daripada individunya masing-masing seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Adapun faktor eksternal yaitu faktor diluar daripada individunya seperti iklim dan suasana lingkungan kerja, besaran gaji serta faktor internal keluarga.

Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian

² Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet.II; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 114.

tujuan. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Perubahan kebijakan pada dunia pendidikan merupakan produk dari debat reformasi pendidikan yang dilanjutkan dengan dikeluarkannya Undang-undang sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah no. 19 Tahun 2005 Pasal 49 yang pada intinya menyatakan bahwa: Pengelolaan satuan pendidikan dasar dan menengah menerapkan Manajemen Berbasis sekolah (MBS) yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas.³

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, Wahyudi (2012:123) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (mature) dewasa bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

³ Republik Indonesia, “Undang-undang RI. No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan” dalam *Kumpulan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI. Tentang Pendidikan* (Jakarta: Direktorat jenderal pendidikan Islam, 2007), h. 167.

Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam perubahan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain:

1. Kemandirian

Kepala sekolah memiliki kemandirian untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya, sehingga dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan yang tidak selalu menggantungkan pada atasan, untuk kepentingan tersebut. Kepala sekolah harus memiliki sumber daya yang cukup dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Kemitraan

Kebersamaan merupakan karakter yang dituntut oleh profesionalisme kepala sekolah, karena *output* pendidikan merupakan hasil kolektif warga sekolah, bukan hasil individual. Hal ini disebabkan budaya kerja sama antar fungsi dalam sekolah, dan antar individu dalam sekolah, harus merupakan kebiasaan hidup sehari-hari warga sekolah.

3. Partisipasi

Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah memiliki karakteristik bahwa partisipasi warga sekolah dan masyarakat merupakan bagian kehidupannya. Hal ini dilandasi oleh self determinat theory, yang meyakini bahwa makin besar tingkat partisipasi, makin besar rasa memiliki; makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawabnya; makin besar rasa tanggung jawab, makin besar pula tingkat dedikasinya.

4. Keterbukaan (Transparansi)

Wacana demokrasi pendidikan, transparansi pengelolaan sekolah merupakan karakteristik sekolah yang harus diwujudkan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Transparansi ini harus ditunjukkan dalam pengambilan keputusan, penggunaan uang, pelayanan dan pertanggungjawaban, yang selalu melibatkan pihak-pihak terkait sebagai alat kontrol.

5. Akuntabilitas

Sekolah dituntut untuk melakukan pertanggungjawaban terhadap semua pelaksanaan pendidikan (akuntabilitas). Akuntabilitas ini berbentuk laporan prestasi yang dicapai baik kepada pemerintah maupun kepada orang tua peserta didik dan masyarakat. Berdasarkan hasil laporan ini, pemerintah dapat menilai apakah peningkatan profesional tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah telah mencapai tujuan yang dikehendaki atau tidak. Jika berhasil, maka sewajarnya pemerintah memberikan penghargaan terhadap kepala sekolah yang bersangkutan, sehingga menjadi faktor pendorong untuk terus meningkatkan kinerja di masa depan.

Kaitannya dengan hal tersebut di dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah menyatakan bahwa kepala sekolah setidaknya harus mempunyai beberapa kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Selanjutnya kompetensi yang akan dipaparkan adalah kompetensi supervisi yaitu seorang kepala sekolah harus merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.⁴

Berdasarkan peraturan perundang-undangan di atas, mengisyaratkan kepemimpinan pendidikan yang bervisi (*Visionary leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya antisipatif masa depan, bukan kepemimpinan reaktif bersifat sesaat. Artinya pengangkatan pejabat kependidikan dan kepala sekolah/madrasah dilaksanakan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip kebijakan pemberdayaan dan

⁴ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

profesionalisme pendidikan. Jamal Ma'mur Asmani mengemukakan bahwa:

“Pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki kepribadian yang cocok melaksanakan tugas memimpin, memperhitungkan faktor situasi dalam melaksanakan kepemimpinan, melaksanakan transaksi antara dia sebagai pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin, yaitu mengusahakan kesepakatan bersama.”⁵

Mengacu pada pernyataan di atas maka dapat ditarik suatu konklusi bahwa menjadi pemimpin yang ideal, bukan suatu perkara yang mudah dan merupakan salah satu amanah yang mutlak dipertanggungjawabkan kepada sipemberi amanah.

Allah berfirman QS An-nisa 58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۝٥٨ ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat.”⁶

Menurut Prof Quraish Shihab dalam Tafsir Al misbah menafsirkan surat An Nisa ayat 58 sebagai perintah menunaikan amanah. Ditekankan bahwa amanah tersebut harus ditunaikan kepada pemiliknya dan ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil. “Dengan demikian, baik amanah maupun keadilan harus ditunaikan dan ditegakkan tanpa membedakan agama, keturunan atau ras” (Tafsir al Misbah)

Peningkatan kualitas pendidikan di madrasah tidak terlepas dari dukungan dan peran kepala sekolah/madrasah, karena kepala sekolah/madrasah merupakan ujung tombak dan pengarah jalannya madrasah yang dipimpinnya. Peranan kepala sekolah/madrasah selaku pimpinan dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu berkelanjutan di madrasah cenderung lebih banyak menggunakan waktu untuk kegiatan memimpin, merencanakan ide-ide baru dan bekerja lebih dekat dengan guru⁷

⁵ Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan* (Cet. I; Yogyakarta: DIVA Press, 2009), h. 95.

⁶ Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2002), h.113.

⁷ Syarifuddin, *Manajemen Mutu terpadu dalam Pendidikan konsep, Strategi dan Aplikasi* (Cet. I;

Secara empiris, masih banyak oknum-oknum kepala sekolah/madrasah yang memiliki pola kepemimpinan yang tidak tepat, hal ini dapat dilihat dengan adanya pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang bersifat diktator, arogan sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya terjadi ketidak sinkronan dengan bawahannya, sehingga untuk meningkatkan kinerja bawahannya, khususnya kinerja guru di sekolah akan semakin rumit. Pada hal salah satu unsur penentu dalam keberhasilan sebuah proses pembelajaran adalah kemampuan guru dalam mengelola kelas. Tingkat kreativitas guru dan inovasi yang dibangun dalam menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan turut menunjang tercapainya kompetensi dasar bagi peserta didik. Dilihat dari sudut ini, profesionalitas guru diuji demi keberhasilan peserta didik. Semangat kerja guru pun dipertaruhkan dalam keberlangsungan proses pembelajaran. Artinya, guru harus memiliki kompetensi yang secara konseptual menurut undang-undang RI. Tentang guru dan dosen pasal 10, ada empat indikator kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁸ Guru adalah ujung tombak pendidikan di sekolah. Upaya peningkatan kualitas guru sudah seharusnya menjadi bagian rencana strategis dan masuk dalam kelompok prioritas utama. Jika kualitas diri guru meningkat, otomatis kualitas pendidikan meningkat, begitu pula dengan outputnya.⁹

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, selayaknya bila kinerja guru ditingkatkan melalui program pembinaan secara terus menerus agar guru tetap memiliki kemampuan sesuai tuntutan profesional. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru dalam bidang akademik perlu adanya pemimpin yang profesional. Pandangan penulis tersebut diperkuat dengan pendapat Ali Imron bahwa guru perlu disupervisi terus kemampuan profesionalnya. Sebab, dengan

Jakarta: Gasindo, 2002), h. 52.

⁸ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* (Cet.II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 11.

⁹ Moh. Saroni, *Personal Brending Guru* (Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011),h.9.

supervisi yang terus menerus, maka akan memutakhirkan kemampuan profesionalnya atau kinerjanya. Secara konseptual hal tersebut dibenarkan dan terbukti secara empirik.¹⁰

Salah satu penyebab terjadinya fenomena-fenomena tersebut adalah adanya kepala sekolah/madrasah tidak memiliki keprofesionalan dalam menerapkan pola kepemimpinan. Hal itu bukan hanya terjadi di lingkungan sekolah-sekolah umum akan tetapi juga terjadi di berbagai lingkungan sekolah agama/madrasah yang ada khususnya di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al- Asyari Simpang Purwakarta. Seorang pemimpin yang bijaksana, sudah barang tentu akan terus mencari solusi untuk mengantisipasi hal tersebut. Mencari pola kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja, khususnya kinerja guru yang ada di sekolah/madrasah pimpinannya. Mengingat hal di atas maka tergambarlah akan begitu penting peran kepala sekolah/madrasah sebagai manajer dalam memadukan dan mengkoordinasikan seluruh potensi sumber daya dan mengarahkan dengan penuh bijaksanaan agar dapat berdayaguna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja guru yang ada di institusi sekolah/madrasah tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka jika peran kepala sekolah/madrasah memainkan peran secara optimal maka insya Allah mutu pendidikan akan lebih berkualitas namun demikian disadari bahwa masih ada beberapa hal yang menyebabkan mutu pendidikan kita mengalami peningkatan tidak merata di antaranya: *Pertama* kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *production function* atau *input output* analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini hanya melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua *input* yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut maka lembaga akan menghasilkan yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap *input*

¹⁰ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Cet. 1; Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 6.

pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran dan perbaikan sarana dan prasarana dipenuhi, maka mutu pendidikan secara otomatis tercapai.

Kedua penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratis sentralistik sehingga mengikat sekolah/madrasah sebagai penyelenggara pendidikan yang tergantung pada keputusan birokrasi, kadang birokrasi itu sangat panjang dan kebijaksanaannya tidak sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah setempat, maka akses dari birokrasi panjang dan sentralistik itu menjadikan sekolah/madrasah tidak mandiri kurang kreativitas dan motivasi.

Ketiga minimnya peranan masyarakat khususnya orang tua peserta didik dalam penyelenggaraan pendidikan, partisipasi orang tua peserta didik selama ini hanya sebatas pada pendukung dana, tetapi tidak dilibatkan dalam proses pendidikan seperti pengambilan keputusan, monitoring pembelajaran, evaluasi dan akuntabilitas sehingga sekolah/madrasah tidak merasa memiliki beban dan tanggung jawab hasil pendidikan kepada orang tua peserta didik/masyarakat sebagai *stakeholder* yang berkepentingan dengan pendidikan.

Keempat krisis kepemimpinan, yaitu kepala sekolah/madrasah yang cenderung tidak demokratis, sistem *top down policy* baik kepala sekolah/madrasah terhadap guru atau birokrasi di atas kepala sekolah/madrasah.¹¹

Sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa langkah strategis yang dapat meningkatkan mutu pendidikan yang harus dilaksanakan dalam mengelola pendidikan di antaranya:

1. Membangun kepemimpinan secara kuat dengan mengefektifkan koordinasi, mendinamisir semua elemen dan komponen terkait, mensinerjikan semua potensi yang ada, mendorong terciptanya upaya perumusan tahapan-tahapan perwujudan

¹¹ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah* (Jakarta: Proyek peningkatan Mutu SMU, 2001), h. 3.

visi dan misi sekolah/madrasah,

dan mengambil prakarsa yang konkrit dalam pembaharuan.

2. Menjalankan manajemen sekolah/madrasah yang terbuka, khususnya dalam hal pengambilan keputusan dan penggunaan dana, sehingga masyarakat atau pihak lain untuk ikut melakukan pengawasan.
3. Mengembangkan tim kerja yang solid, cerdas dan dinamis. Manajemen sekolah/madrasah seharusnya berprinsip bahwa mutu pendidikan terletak pada kolektivitas kerja, meskipun fungsi masing-masing individu tetap berjalan sesuai dengan keadaan tugasnya. Hal ini keberhasilan kerja adalah hasil bersama secara bersama.
4. Kemandirian sekolah/madrasah senantiasa dikedepankan dalam beraktivitas untuk mendapat yang terbaik demi sekolah/madrasah, oleh karena itu sistem kepemimpinan sekolah/madrasah dituntut untuk mengendalikan semua kecenderungan dan kemampuan tanpa menunggu petunjuk dan perintah dari pihak lain.
5. Menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan, dicirikan oleh beberapa hal: *Pertama*, proses itu memberdayakan peserta didik untuk aktif dan partisipatif. *Kedua*, target pembelajaran tidak terbatas pada hafalan, tetapi sampai pada pemahaman yang ekspresif. *Ketiga*, mengutamakan proses internalisasi ajaran agama dengan kesadaran sendiri. *Keempat*, merangsang peserta didik untuk mempelajari berbagai cara belajar, dan *kelima*, menciptakan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diemban.¹²

Sudarwan Danim menyatakan pula, kepala sekolah/madrasah yang ideal harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa

¹² Abd. Rahman Halim, *Paradigma Baru Sitem Pembinaan Madrasah* (Cet. I, Yogyakarta: Kota Kembang, 2009), h. 51-52.

- b) Memiliki intelegensi yang tinggi
- c) Memiliki fisik yang kuat
- d) Berpengetahuan luas
- e) Percaya diri¹³

Disebutkan oleh Danim bahwa pengembangan profesional guru dimaksimalkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. Pertama kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara-cara membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Hal ini guru dapat mengembangkan potensinya baik sosial maupun akademik. Ketiga, kebutuhan untuk mendorong dan mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.¹⁴

Rendahnya kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Simpang Purwakarta diduga kurang tepatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehingga menyebabkan peningkatan kinerja guru tidak mencapai sasaran. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan pada MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Simpang adalah gaya kepemimpinan otoriter. Selain itu masih ada beberapa guru yang dijumpai kurang disiplin, terutama pada saat masuk kelas, akibatnya situasi pembelajaran tidak berjalan dengan kondusif. Faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru dan tenaga kependidikan yaitu peran guru, fasilitas pendidikan, dan pemanfaatannya semua itu pengelolaannya berada pada peran kepala sekolah/madrasah sehingga dalam penelitian ini penulis akan melihat kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta, Karena

¹³ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Cet.III; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008),h. 205.

¹⁴ Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 19.

diindikasikan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah MTs Jailul Qur'an Wal Lughah dalam kepemimpinannya terkesan otoriter dan lebih menitik beratkan pada pola pengasuhan bukan pada kualitas guru dalam kepemimpinannya.

Pada pembahasan di atas telah dijelaskan tentang aspek kepemimpinan kepala madrasah dan guru, yaitu peran keduanya sangat signifikan dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang kondusif. Kemampuan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian yang kuat, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, memiliki visi dan memahami misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta"

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta?
2. Bagaimana Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat serta solusi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta?

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian sangat bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dilapangan. Penentuan fokus penelitian lebih lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi dilapangan dimaksudkan

untuk untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan.

Pada penelitian kali ini, penulis memfokuskan masalah meliputi:

1. Bagaimana gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.
2. Bagaimana Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.
3. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat serta solusi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan:

1. Untuk Mengetahui bagaimana gambaran kinerja pimpinan MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.
3. Untuk Mengetahui Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat serta solusi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki praktik-praktik kepemimpinan kepala sekolah yang akhirnya

dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru, dimana selain daripada Pendidikan yang menunjang motivasi dan keterampilan pun harus ditingkatkan hal tersebut merupakan paya dalam memperbaiki serta meningkatkan kinerja guru.

F. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1

Tabel Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Najemuddin, Tesis 2009	Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap motivasi Guru Aliyah Watangsoppeng	Penelitian menggunakan metode Kualitatif penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama membahas kepemimpinan kepala madrasah	Najemuddin memfokuskan penelitian pada motivasi guru, sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru
2	Tesis Sandi Aji Wahyu Utomo, Tesis 2015	Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Muhammadiyah	Tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru Keberhasilan manajemen dan faktor pendukung	Dalam penelitian ini membahas tentang faktor pendukung dan penghambat serta solusi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

G. Definisi Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh, agar tidak terjadi pemahaman yang keliru dalam judul ini maka penulis ingin mengemukakan penegasan beberapa istilah yang

terdapat dalam proposal ini agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda di kalangan pembaca atau salah pemahaman dan untuk mengetahui lebih jelas maka dapat diperhatikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, bergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten, yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain.

2. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* (prestasi kerja) atau *job performance* (kinerja pekerjaan), sedangkan kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam melakukan sesuatu. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik baik pada Lembaga formal maupun Lembaga non formal.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan

dimana kinerja para guru merupakan kunci keberhasilan dalam dunia Pendidikan. Oleh karena itu pemimpin sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan mutu profesi diantara guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Maka kepala sekolah memiliki posisi yang strategis untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif.

