

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH, PRESTASI GURU  
DAN BUDAYA BELAJAR DALAM MENINGKATKAN MUTU  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI JAKARTA SELATAN**

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MADRASAH PRINCIPAL, TEACHER  
ACHIEVEMENT AND LEARNING CULTURE IN IMPROVING QUALITY  
OF JUNIOR HIGH SCHOOL RELIGIOUS STATE JAKARTA***

**Noor Muhammadi<sup>1</sup>, Shahril @ Charil bin Hj. Marzuki<sup>2</sup>, Mohd. Yahya bin Mohd. Hussin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Dosen STIA YAPPANN Jakarta, <sup>2</sup>Pensyarah UPSI Tanjung Malem Perak Malaysia

<sup>3</sup>Pensyarah UPSI Tanjung Malem Perak Malaysia

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengenal pasti mutu madrasah, dari tiga aspek iaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru, budaya belajar, terhadap mutu madrasah. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam kajian ini adalah untuk menganalisis kesan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru terhadap budaya belajar dan mutu madrasah. Penelitian ini dilakukan terhadap kepala madrasah dan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode ini digunakan karena fokus utama penelitian ini ialah untuk meneliti hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru, terhadap budaya belajar dan mutu madrasah. Pengumpulan data dengan menggunakan soal instrumen guna mengumpulkan data tentang faktor kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru dengan budaya belajar untuk peningkatan mutu madrasah. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Hasil yang didapat dalam penelitian adalah terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan mutu madrasah, terdapat hubungan positif dan signifikan prestasi guru dengan mutu madrasah, terdapat hubungan positif budaya belajar terhadap mutu madrasah, terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan budaya belajar, terdapat hubungan positif dan signifikan prestasi guru dengan budaya belajar.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, prestasi guru, budaya belajar, mutu madrasah.

**Abstract.** This research aims to know for sure the quality of madrasah, from three aspects namely transformational leadership headmaster, teacher achievement, learning culture, to the quality of madrasah. In particular, the objectives of this study is to analyze the impression of transformational leadership headmaster, teacher achievement of the culture of learning and the quality of madrasah. This research was conducted against the headmaster and teachers MTs State in South Jakarta. In this research approach used is a quantitative approach with descriptive methods. This method is used because the main

*focus of this study was to examine the relationship of transformational leadership headmaster, teacher achievement, to a culture of learning and the quality of madrasah. Collecting data by using about instruments to collect data on transformational leadership factor headmaster, teachers with the cultural achievements of learning to improve the quality of madrasah. The data analysis technique used is the technique of descriptive and inferential data analysis. The results obtained in the study is that there is a positive and significant relationship of transformational leadership quality headmaster to madrassas, there is a positive and significant relationship with quality achievement madrasah teachers, there is a positive correlation learning culture on the quality of madrasah, there are positive and significant relationship with the headmaster transformational leadership culture learning, there is a positive and significant relationship with the cultural achievements of teacher learning.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, teacher achievement, learning culture, the quality of madrasah.*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan membawa siswa untuk mampu bersaing dalam persaingan yang semakin global yang semakin terasa dampaknya dari berbagai aktivitas kehidupan sosial.

Arah layanan pendidikan adalah meningkatkan jumlah dan mutu pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik dan ruang, serta meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pendidik agar lebih mampu mengembangkan kompetensinya dan meningkatkan komitmen mereka dalam melakukan pengajaran.

Salah satu usaha yang dilakukan pemerintah dengan merancang berbagai standar pendidikan secara nasional melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yang terdiri dari 8 standar minimum yaitu: (1) Standar Pendidik dan Kepala Madrasah; (2) Standar Kompetensi; (3) Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru; (4) Standar Pengelolaan; (5) Standar Penilaian, (6) Standar Proses; (7) Standar dan Prasarana, (8) Standar Pembiayaan.

Berkaitan dengan kepala madrasah, kepala madrasah memiliki peran dalam proses merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, memimpin dan memimpin segala program asosiasi serta mencantumkan seluruh daya sumber dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena seorang manajer dengan kepintaran dan kecerdasan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling terkait untuk mencapai tujuan. (Mulyasa, 2003)

Dalam kerangka manajemen, kepala madrasah memiliki dua peran yang besar dalam pencapaian tujuan madrasah, yaitu sebagai manajer madrasah dan sekaligus sebagai pemimpin madrasah. Kedua peran tersebut melekat pada diri seorang kepala madrasah (Sergiovani & Starratt, 1993). Sebagai seorang manajer, tugas kepala

madrasah terutama terkait dengan urusan pemeliharaan struktur, prosedur dan tujuan madrasah yang berlaku. Sebagai seorang pemimpin, tugas kepala madrasah terkait dengan upaya melakukan perubahan, pencapaian visi dan pertumbuhan, dan pemberian inspirasi dan motivasi.

Gaya kepemimpinan transformasi adalah satu pilihan yang utama untuk memimpin dan membangun mutu madrasah. Menurut Terry dalam ini Kartono (2003) definisi kepemimpinan adalah seni kegiatan atau mempengaruhi orang lain untuk bekerja berdasarkan kemampuan seseorang untuk membimbing orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Cina oleh Cheng dan Wong didapati empat karakteristik sekolah dasar yang unggul (berprestasi), yaitu: (1) adanya dukungan pendidikan yang konsisten dari masyarakat, (2) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru, (3) adanya tradisi jaminan kualitas (*quality assurance*) dari sekolah, dan (4) adanya harapan yang tinggi dari siswa untuk berprestasi (Mulyasa; 2005:9)

Hasil penelitian yang dilakukan di Jawa Barat menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala madrasah di Jawa Barat yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (2) Supervisi akademik yang dilaksanakan kepala madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,3% dan sisanya 44,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (3) Budaya organisasi madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (4) Kinerja guru madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik (Afifudin; 2007).

Salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Agar guru dapat meningkatkan mutu pendidikan dalam sekolah maka pemerintah berupaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan kompetensi guru. "Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, sangat ditentukan oleh guru-guru yang bermutu pula, yaitu guru yang dapat menyelenggarakan tugas-tugas secara memadai (Prawiroatmojo:1987).

Diakui pada saat ini mutu pendidikan pada umumnya dan prestasi belajar peserta didik merupakan hasil dari suatu proses interaksi berbagai faktor, seperti guru, pelajar, kurikulum, belajar mengajar, kepemimpinan, budaya belajar, dan prasarana pendidikan, oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu madrasah diperlukan mutu sumber daya manusia madrasah yang tinggi, profesional, serta memiliki kemampuan dan kompetensi yang tinggi.

Di samping perbaikan kepemimpinan transformasional dan prestasi guru perlu ada upaya pembangunan budaya belajar yang tinggi di madrasah. Kajian budaya membentuk sikap dan penilaian proses pembelajaran di sekolah, budaya pembelajaran yang baik akan menghasilkan mutu mutu proses pembelajaran.

Menurut Koentjaraningrat (1990:147), "faktor budaya yang berkaitan dengan budaya masyarakat dalam bentuk persepsi / pandangan, adat, dan kebiasaan. "Pelajar sentiasa berada dalam hubungan dengan orang ramai. Untuk itu dalam mencapai mutu madrasah yang tinggi dibutuhkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, Prestasi Guru dan Budaya Belajar.

Secara umum, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti mutu madrasah, dari tiga aspek iaitu kepemimpinan transformasional, prestasi guru, budaya belajar, terhadap mutu madrasah. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam kajian ini adalah untuk menganalisis kesan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru dengan budaya belajar dan mutu madrasah. Secara khusus, objektif kajian yang ingin dicapai adalah untuk: mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional terhadap mutu madrasah, mengetahui hubungan prestasi guru terhadap mutu madrasah, mengetahui hubungan budaya belajar terhadap mutu madrasah, mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap budaya belajar, mengetahui hubungan prestasi guru terhadap budaya belajar.

Bagi meningkatkan mutu madrasah diperlukan dukungan secara maksimum dari berbagai sumber madrasah antaranya adalah kepala madrasah yang melaksanakan kepemimpinan transformasional, prestasi guru, serta budaya belajar yang baik, dan kondusif, dalam usaha meningkatkan mutu madrasah sehingga mutu pendidikan terjamin dengan baik pula. Oleh sebab itu, masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, prestasi guru, dan budaya belajar serta mutu madrasah.

Kajian ini dilakukan terhadap kepala madrasah dan guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Selatan, yang dilihat dari aspek kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru, dan budaya belajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan.

Dalam madrasah yang memiliki mutu yang tinggi terdapat kepala madrasah yang bermutu, yang menjalankan kepemimpinan transformasional dengan baik, tugas serta fungsinya sebagai seorang kepala madrasah, membantu serta mendorong, memotivasi guru dalam meningkatkan prestasinya serta profesionalisme guru dalam mendidik peserta didik, guru menjalankan tugas sebagai pendidik dalam kelas dengan mengedepankan mutu proses pembelajaran, menciptakan budaya belajar yang tinggi, yang kondusif, nyaman, hal ini sangat membantu pencapaian tujuan madrasah yaitu peningkatan mutu pendidikan dalam madrasah.

Oleh karena itu dalam kajian ini persoalan dibatasi oleh aspek kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru serta budaya belajar yang baik dari siswa, hal ini dapat dilihat dari hasil prestasi siswa secara berkala dan pencapaian proses pembelajaran di kelas hal ini terlaksana dalam usaha meningkatkan mutu madrasah yang lebih baik, yang bermutu dan berdaya saing tinggi.

## Kajian Literatur

### Kepemimpinan Transformasional

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dan panutan dalam lingkungan organisasi madrasah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi, maka seorang kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat berat ia diberi tanggung jawab untuk memimpin dan menggerakkan individu-individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai hasil sesuai dengan target atau tujuan yang dikehendaki dalam organisasi madrasah. Menurut Terry (1993:3) ada 10 butir tugas kepemimpinan yaitu: "(1) menetapkan visi dan misi, (2) menetapkan nilai, (3) menumbuhkan nilai, (4) memotivasi, (5) mengelola, (6) mencapai kesatuan kerja, (7) memberi penjelasan, (8) simbol pelayanan, 9) perwakilan kelompok, dan 10) pembaharu."

Toha (1988:128) merumuskan, "kepemimpinan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan". Menurut Triantoro (2004:124) salah satu fokus penting dalam kepemimpinan saat ini adalah: "melakukan berbagai upaya menciptakan visi ke depan bagi organisasi dan mengembangkan strategi jauh ke depan tentang perubahan-perubahan yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi tersebut bagi organisasi".

Gibson (1997:88), Bass (1985:128) menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikut atau bawahan dalam rangka pencapaian hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal".

Gaya kepemimpinan yang dianut seorang kepala madrasah harus mampu menampung dan menghadapi aspirasi dan perubahan aspirasi individu-individu yang dipimpinnya. Menurut Permadi dan Daeng (2007: 87) dari sejumlah sudut pandang dan hasil penelitian tentang perilaku kepala sekolah dan komite sekolah dapat disimpulkan bahwa model serta gaya kepemimpinan yang diharapkan dan diperlukan di saat atau abad globalisasi ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang berarti lebih baik dengan berlandaskan nilai-nilai budaya serta kearifan local (*local indigenous*) yang masih relevan untuk diterapkan yang dikombinasikan dengan perkembangan teori kepemimpinan modern.

Terdapat tiga jenis kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era *desentralisasi*, yaitu kepemimpinan *transaksional* kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan *visioner*. Ketiga kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme kerja yang diserahkan pada bawahan (Komariah, 2005 : 75).

Mulyasa (2002 : 182) mengemukakan bahwa kepala sekolah secara sederhana dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin sekolah yaitu tempat dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru dan murid.

Jones dalam Irianto, (1999:114) menggolongkan kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam dua kategori, yaitu : 1) kompetensi personal; 2) kompetensi profesional. Kompetensi personal meliputi kualitas personal dan kualitas kepribadian, sedangkan kompetensi profesional meliputi aspek pendidikan dan aspek manajemen sekolah.

Leithwood & Montgomery (1986: 46-48) merinci seperangkat keterampilan (*Skills*) kepala sekolah yang relevan dengan jenis tugas yang dihadapi: 1) pengembangan akademik/pengajaran, 2) pelaksanaan administrasi sekolah, 3) pelaksanaan kepemimpinan pendidikan, 4) pelaksanaan supervisi pengajaran, 5) pelaksanaan inovasi pendidikan.

Salah satu syarat menjadi pemimpin transformasional adalah kepercayaan diri yang kuat dalam memimpin. Ketika pemimpinnya kelihatan percaya diri, bawahan akan jadi lebih mantap dan yakin untuk mengikuti pemimpinnya. Karena itu, kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari kemampuan seorang pemimpin dalam membangun sinergi dari seluruh pengikut atau bawahannya melalui pengaruh dan kewenangan yang dimilikinya, sehingga pencapaian visi dan misi organisasi menjadi lebih berhasil.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

### **Prestasi Guru**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Surya (2000:4): “Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat intitusional, intruksional, dan eksperensial”.

Tempe (1992) menyatakan, standar prestasi dianggap memuaskan bila pernyataan menunjukkan beberapa profesi utama tanggungjawab pegawai, membuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerja akan diukur.

Prestasi guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Davies (1986) menegaskan bahwa seseorang guru mempunyai empat fungsi utama dalam melaksanakan proses pembelajaran di lembaga pendidikan, yakni: (1) Merencanakan, adalah pekerjaan seorang guru untuk menyusun tujuan belajar, (2)

Mengorganisasikan, adalah pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan mengembangkan sumber-sumber belajar, sehingga dapat diwujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien dan seekonomis mungkin, (3) Memimpin, adalah pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar, (4) Mengawasi, adalah pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat dikewujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukan mengubah kembali tujuannya. Keempat fungsi ini harus dipandang sebagai siklus yang saling berhubungan satu sama lain.

### **Budaya Belajar**

Budaya merupakan suatu kesatuan yang unik dan bukan jumlah dari bagian-bagian suatu kemampuan kreasi manusia yang *immaterial*, berbentuk kemampuan psikologis seperti ilmu pengetahuan, teknologi, kepercayaan keyakinan, seni dan sebagainya (Budiningsih, 2004:18).

Schein (1992: 16) bahwa budaya bisa didefinisikan sebagai, "*A pattern of shared basic assumption that the group learner as it solved its problems of external adaptation and integration, that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems.*"

Perucci dan Harmby (1992) dalam Tampubolon, (2004:184) mendefinisikan budaya sebagai sesuatu yang dilakukan, difikirkan, dan diciptakan oleh manusia di dalam masyarakat serta termasuk juga akumulasi sejarah dari obyek-obyek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Gibson (1988: 76) mengartikan *kultur* mengandung pola *eksplisit* maupun *implisit* dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam simbol, menunjukkan hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia.

Para ahli teori psikoanalisis seperti Beneddict, Kardiner, dan Eriko dalam Beals (1953) menerangkan bahwa budaya adalah sebagai pernyataan kedua dari kepribadian seseorang. budaya dalam istilah sebagai suatu sistem klasifikasi yang terlihat seperti mendapatkan atau menemukan pernyataan dasar dalam sebuah kelompok persaudaraan.

Schein (1992) menguraikan budaya sebagai asumsi tentang dunia dan bagaimana dia berkerja; nilai-nilai tentang apa yang benar dan salah; kepercayaan tentang apa dan yang harus merupakan konsekuensi dari nilai-nilai ini; dan norma-norma tentang perilaku yang diharapkan.

Berkaitan dengan budaya belajar, Turney dan Jenkins (1975:77) mengatakan bahwa kultur belajar di sekolah adalah faktor yang utama yang menentukan keadaan pembelajaran yang dihadapi oleh siswa di sekolah.

Manakala mengikut Ahmad (1981:88) sekolah atau madrasah dirasakan baik kultur belajarnya apabila, (1) guru-guru rasa aman, yakin, dan puas, serta tidak terasa terancam, atau was-was, dan menunjukkan keperhatiannya kepada siswa-siswinya, (2) Kepala Sekolah dirasakan berkeyakinan, ramah dan sederhana, mudah ditemui dan bersifat terbuka serta berkemampuan dan mempunyai kesetiakawanan, mempunyai semangat belajar dan hadir di sekolah.

Salah satu teori atau model yang melandasi kultur belajar adalah model budaya sekolah Cavanagh & Dellar (2000). Cavanagh dan Ramanoski (2005:78) bertujuan melihat delapan faktor budaya dalam upaya peningkatan sekolah ke arah pencapaian prestasi akademik peserta didik. Model ini menggambarkan hubungan antara lima faktor kultur belajar di sekolah, yaitu nilai pendidikan, kepemimpinan transformasi, penekanan kepada pembelajaran, guru penyangga, kerjasama, penyamaan visi dan efikasi guru. Masalah utama pada kultur belajar di sekolah adalah pada nilai dan norma. Dalam kultur belajar di sekolah nilai dan norma akan berkembang apabila guru-guru berinteraksi satu sama lain. Interaksi personal antar guru-guru membeirkan kesempatan kepada individu untuk mengakomodasi keperluan dan kepercayaan serta sikap guru. Jika proses pertukaran ini tidak berlangsung, guru akan berada dalam situasi keterasingan dan kultur belajar di sekolah tidak akan terwujud.

Teori atau model lingkungan dikemukakan oleh Taiguri (1998). Teori ini mengemukakan bahwa kultur yang terdapat dalam suatu organisasi termasuk di sekolah yang membentuk kultur belajar terdiri dari: ekologi, milieu, sistem sosial dalam organisasi dan budaya sekolah (Taiguri; 1998:122)

### **Mutu Madrasah**

Mutu adalah sesuatu yang dinamis mengikuti dinamika pelanggan dan lingkungan "*Quality is a dynamic state associated with products, services, people, processes, and environments that meets or exceeds expectations*" (Goetsch and Davis, 2006: 5)

Ishikawa (2001:56), yang sering dipandang sebagai ahli manajemen mutu dari Jepang mendefinisikan mutu sebagai berikut: "*(1) quality and customer satisfaction are the same thing; and (2) quality is a broad concept that goes beyond just product quality to also include the quality of people, processes, and every other aspect of the organization*". Besterfield, et al (1999: 5) memberikan rumus tentang mutu, yaitu mutu (*quality*) adalah penampilan (*performance*) dibagi dengan harapan (*expectations*).

$$Q = P/E$$

Mutu yang berfokus pada pelanggan ini oleh Besterfield dan kawan-kawan disebut sebagai *Customer-Driven Quality*. Mutu dinilai oleh pelanggan. Menurut Hoy dan Miskel, sekolah bermutu adalah sekolah yang efektif, yang terdiri dari tatanan *input*, proses, dan *output* (Wayne, 2008: 91). Charles Hoy dalam bukunya *Improving Quality in Education*, merumuskan kualitas pendidikan adalah evaluasi dari proses mendidik yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan mengembangkan bakat siswa dalam

suatu proses, dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien yang membiayai proses atau *output* dari proses pendidikan (Charles, 2000: 10).

Menurut Arcaro (2007) karakteristik madrasah bermutu diantaranya adalah: (a) Fokus pada *costumer*. Dalam meningkatkan penyelenggaraan mutu pendidikan madrasah harus melayani kebutuhan *costumer* baik internal maupun eksternal. (b) Keterlibatan total. Semua komponen yang berkepentingan (warga madrasah dan warga masyarakat dan pemerintah) harus terlibat secara langsung dalam pengembangan mutu pendidikan. (c) Pengukuran. Pengukuran dilakukan dengan cara evaluasi, evaluasi ini dijadikan acuan dalam meningkatkan penyelenggaraan mutu pendidikan. (d) Komitmen. Hal ini yang menyangkut pendidikan bermutu adalah adanya komitmen bersama terhadap budaya mutu. (e) Memandang pendidikan sebagai sistem. (f) Perbaikan keberlanjutan. Prinsip dasar mutu adalah perbaikan secara terus-menerus (berkelanjutan) langkah ini dilakukan secara konsisten menemukan cara menangani masalah dan membuat perbaikan yang diperlukan.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena: "kajian kuantitatif sesuai digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang berkaitan dengan sesuatu fenomena tanpa mempersoalkan mengapa variabel itu ada atau terjadi" Majid (1990).

Metode ini digunakan karena fokus utama penelitian ini ialah untuk meneliti hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru, dengan budaya belajar dan mutu madrasah. Dengan studi ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar hubungan variabel bebas kepemimpinan transformasional kepala madrasah ( $X_1$ ), prestasi guru ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat budaya belajar ( $Y$ ) dan Mutu madrasah ( $Z$ ).

Sampel dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan sebanyak 200 orang. Untuk menentukan sampel digunakan teknik random sampling artinya sampel yang diambil secara acak. Menurut Arikunto (1987) sebagai acuan dapat diambil antara 10-15 atau 20-25 % atau dengan mengukur setidak-tidaknya : (1) Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana, (2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dan setiap objek, karena menyangkut sedikitnya data, (3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Bagi tujuan kajian ini, soal instrumen digunakan sebagai alat kajian utama untuk mengumpulkan data tentang faktor kepemimpinan transformasional kepala madrasah, prestasi guru terhadap budaya belajar untuk peningkatan mutu madrasah. Skala Likert digunakan untuk menunjukkan tahap kekerapan yang berlaku dan sebaliknya bagi setiap pernyataan yang dikemukakan (Cavanagh, 2005). Responden perlu memberi umpan balik terhadap pernyataan yang dikemukakan ini dengan membulatkan nomor

pada skala yang disediakan. Pengisian bagi setiap pernyataan disediakan di setiap kolom.

Teknik analisis data dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Statistik Deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mengorganisasi, menganalisa serta memberikan pengertian mengenai data (keadaan, gejala, persoalan) dalam bentuk angka agar dapat diberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas (Syah, Supardi dan Hasibuan; 2006: 3).

Statistik inferensial adalah statistik yang menyediakan aturan atau cara yang dapat dipergunakan sebagai alat dalam rangka mencoba menarik kesimpulan yang bersifat umum, dari sekumpulan data yang telah disusun dan diolah. Statistik inferensial juga menyediakan aturan tertentu dalam rangka penarikan kesimpulan (*conclusion*), penyusunan atau pembuatan ramalan (*prediction*), penaksiran (*estimation*), dan sebagainya (Sudjiono; 2003:4-5).

**Hasil dan Pembahasan Penelitian**

**1. Soal Penelitian 1 Adakah Terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah Dengan mutu madrasah?**

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu madrasah dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu madrasah pada tabel 1.

**Tabel 1. Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Madrasah**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Coefficients |        |      |
| 1     |                             |            |              |        |      |
|       | (Constant)                  | 33.432     | 6.318        | 11.870 | .000 |
|       | X1                          | .440       | .072         | .060   | .399 |

a. Dependent Variable: Y

Seperti terlihat pada tabel diatas diperoleh arah regresi b sebesar = 0.440 dan konstanta a sebesar 33.432, dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X<sub>1</sub> dengan Z) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 33.432 + 0.440X_1$ , sebelum digunakan untuk keperluan ramalan, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji kepentingan (signifikansi) dan uji kelinieran, untuk mengetahui derajat kepentingan dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya diketahui  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $61.613 > 6.76$ ) pada  $\alpha = 0.01$ .

Dapat disimpulkan bahwa regresi X<sub>1</sub> atas Y sangat signifikan, harga  $F_{hitung}$  cocok hasil perhitungan  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  ( $1.177 < 1.66$ ), maka bentuk regresi Z atas X<sub>1</sub> ialah linier, dapat disimpulkan  $\hat{Y} = 33.432 + 0.440X_1$  sangat signifikan dan linier, regresi ini mengandung arti bahwa apabila kepemimpinan kepala madrasah naik satu unit, maka

akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu madrasah sebesar 0.440 unit pada nilai tetap 33.432.

Kekuatan kontribusi variabel  $X_1$  terhadap Z ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar = 0.487, uji kepentingan koefisien korelasi dengan uji t didapat harga  $t_{hitung}$  sebesar 10.417, sedangkan  $t_{Tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$ ,  $dk = 198$  di dapat harga  $t_{Tabel} = 1.65$ , pada  $\alpha = 0.01$  ialah 2.33.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel Z. Koefisien determinasi  $X_1$  dengan Z sebesar  $(r_{y1})^2 = (0.487)^2 = 0.237$ , ini berarti bahwa 23.7% varian yang terjadi pada mutu madrasah dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional kepala madrasah melalui regresi  $\hat{Y} = 33.432 + 0.440X_1$ .

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan termasuk madrasah, hal ini dikarenakan seorang kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam pengelolaan madrasah, sumber daya madrasah.

Pencapaian mutu madrasah, terkait dengan faktor-faktor yang dominan mempengaruhi mutu madrasah, hal tersebut meliputi upaya manajemen dalam menterjemakan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif (Yuwono dkk, 2002:53).

Agar kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat meningkatkan mutu madrasah diperlukan kepala madrasah yang memiliki visi dan mampu menjabarkan ke dalam misi strategi dan program madrasah. Dapatan penelitian Marzuki (1997) menegaskan bahwa prestasi sebuah sekolah khususnya dalam bidang akademik banyak bergantung pada pimpinan kepala madrasah dalam kepemimpinan pengajaran dan keadaan iklim sekolah yang baik dan positif.

## **2. Soal Penelitian 2 Adakah Terdapat Hubungan Prestasi Guru Dengan Mutu Madrasah?**

Persoalan kajian kedua ialah adakah terdapat hubungan prestasi guru dengan mutu madrasah, Soalan yang diajukan dalam penelitian ini ialah apakah ada hubungan prestasi guru dengan mutu madrasah, dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi seperti tabel 2.

**Tabel 2. Analisis Regresi Prestasi Guru Terhadap Mutu Madrasah**

| Model  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|        | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |
| ð3ld   |                             |            |                           |   |      |
| Al¬    |                             |            |                           |   |      |
| Ó3     |                             |            |                           |   |      |
| XpL    |                             |            |                           |   |      |
| t1àï   |                             |            |                           |   |      |
| Lw_    |                             |            |                           |   |      |
| ës u   |                             |            |                           |   |      |
| ^xw    |                             |            |                           |   |      |
| d_p    |                             |            |                           |   |      |
| ómü    |                             |            |                           |   |      |
| `d=    |                             |            |                           |   |      |
| 2ãu    |                             |            |                           |   |      |
| ?ã     |                             |            |                           |   |      |
| ...ž   |                             |            |                           |   |      |
| gb~    |                             |            |                           |   |      |
| gÍC    |                             |            |                           |   |      |
| _v_    |                             |            |                           |   |      |
| v:l:œ  |                             |            |                           |   |      |
| sóX    |                             |            |                           |   |      |
| Csâ    |                             |            |                           |   |      |
| ò; \$² |                             |            |                           |   |      |
| ~êC    |                             |            |                           |   |      |
| __7Î   |                             |            |                           |   |      |
| ÿ4æ'   |                             |            |                           |   |      |
| Oz     |                             |            |                           |   |      |
| • _b   |                             |            |                           |   |      |
| ztps   |                             |            |                           |   |      |
| □ ò    |                             |            |                           |   |      |
| à3á    |                             |            |                           |   |      |
| µb_    |                             |            |                           |   |      |
| âcÅ    |                             |            |                           |   |      |
| ócN    |                             |            |                           |   |      |
| ._b#   |                             |            |                           |   |      |
| n*¶    |                             |            |                           |   |      |
| n60`   |                             |            |                           |   |      |
| zúù    |                             |            |                           |   |      |
| æEœ    |                             |            |                           |   |      |
| q• í   |                             |            |                           |   |      |
| çóÀ    |                             |            |                           |   |      |
| ÓR     |                             |            |                           |   |      |
| NsŸ    |                             |            |                           |   |      |
| □c;    |                             |            |                           |   |      |
| D:?    |                             |            |                           |   |      |
| ?4X    |                             |            |                           |   |      |
| Zêd    |                             |            |                           |   |      |

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |
| rzâ8  |                             |            |                           |   |      |
| ` v/  |                             |            |                           |   |      |
| Ãbh   |                             |            |                           |   |      |
| _ 'Ñ  |                             |            |                           |   |      |
| ã]÷ò  |                             |            |                           |   |      |
| F2d   |                             |            |                           |   |      |
| æžc   |                             |            |                           |   |      |
| õj]h  |                             |            |                           |   |      |
| À_`   |                             |            |                           |   |      |
| 2Lc   |                             |            |                           |   |      |
| nu    |                             |            |                           |   |      |
| Wy    |                             |            |                           |   |      |
| ätLj  |                             |            |                           |   |      |
| ¬_æ   |                             |            |                           |   |      |
| ]yF   |                             |            |                           |   |      |
| 2pe   |                             |            |                           |   |      |
| n2°   |                             |            |                           |   |      |