

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan bagian integral dari keseluruhan aktifitas pembangunan nasional, karena pembangunan itu sendiri ingin memanfaatkan kemajuan yang dicapai dari hasil proses pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Usaha peningkatan produktivitas pendidikan disekolah oleh pemerintah telah tampak dengan diadakannya upaya pembaharuan dan penyempurnaan kurikulum, sarana, tenaga pendidik, pelatihan-pelatihan atau diklat yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dapat dikatakan sebagai salah satu wadah dan ujung tombak dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Sekolah juga dapat dikatakan sebagai agen perubahan masyarakat bahkan dunia. Tujuan pendidikan di sekolah tergantung dari sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya selain itu harus didukung pula oleh sarana

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dan prasarana yang memadai. Upaya peningkatan produktivitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat.

Produktivitas sekolah ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya seperti bagaimana kegiatan belajar mengajar dilaksanakan, bagaimana kompetensi guru, bagaimana fasilitas dan perlengkapan yang tersedia mencukupi dan layak pakai, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah. Mutu pembelajaran disekolah diasumsikan sebagai bagian dari mutu produktivitas yang dihasilkan sekolah.

Madrasah tsanawiyah adalah lembaga pendidikan yang berada di bawah Kementerian Agama dan merupakan sekolah menengah pertama berciri khas keislaman. Ciri khas tersebut bukan hanya sekedar menyajikan mata pelajaran agama Islam di dalam lembaga madrasah tsanawiyah tetapi yang lebih penting ialah perwujudan dari nilai-nilai keislaman di dalam totalitas kehidupan madrasah. Kalau dilihat dari historisnya, madrasah mempunyai peran yang tidak kalah dalam ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Fakta ini tidak dapat dipungkiri bagi masyarakat yang memandang secara objektif keberadaan madrasah yang terus berupaya mengejar ketertinggalan dengan sekolah umum sehingga dapat melahirkan produk generasi muda yang berpengetahuan, beriman, dan berakhlakul karimah yang terus berkembang pada semua aspek kehidupan.

Sikap dan pandangan masyarakat yang dahulu memandang sebelah mata pada madrasah tsanawiyah bukan tidak beralasan, mereka melihat dari berbagai faktor sebagai berikut; *pertama* kualitas madrasah dilihat dari input maupun lulusannya (*output*), banyak anggota masyarakat yang berasumsi bahwa yang

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menyekolahkan dimadrasah tsanawiyah adalah mereka yang tidak diterima di sekolah umum favorit, disisi lain karena *input* madrasah tidak berkualitas maka lulusan pun tidak bisa bersaing dengan lulusan sekolah umum. *Kedua*, proses belajar mengajar, banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya (*mismatch*), sarana prasarana pendukung proses pembelajaran tidak tersedia. *Ketiga*, tingkat kedisiplinan warga madrasah yang cenderung menjadi perhatian masyarakat seperti disiplin masing-masing individu, mentaati peraturan yang telah ditetapkan. *Keempat* Aspek manajemen. Sebagian besar madrasah berstatus swasta yang berada dibawah naungan yayasan sehingga mengakibatkan manajemen yang tersentral dan tidak adanya musyawarah dalam pengambilan keputusan.

Ditinjau dari hasil Ujian Nasional (UN) dan Ujian Madrasah (UM) yang merupakan tolok ukur kelulusan siswa madrasah tsanawiyah sangat memprihatinkan, banyak siswa yang tidak lulus dan tidak dapat melanjutkan kejenjang pendidikan lebih tinggi. Namun dalam beberapa tahun terakhir telah menunjukkan adanya produktivitas peningkatan prosentase kelulusan, (rekap nilai UN dan UM tahun 2010/2011 pada lampiran 1.1) diperoleh nilai rata-rata baik. Beban berat bagi siswa tsanawiyah yang harus bergelut dengan mata pelajaran yang lebih banyak dari sekolah umum sehingga banyak mata pelajaran yang dianggap oleh siswa sudah tidak penting karena tidak menjadi patokan kelulusan, ini yang berdampak pada pergeseran nilai-nilai pendidikan yang ada di madrasah saat ini.

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Disisi lain peneliti melihat bahwa pengelolaan madrasah tsanawiyah dibawah naungan kementerian agama belum maksimal dibanding sekolah menengah pertama yang umum yang dikelola oleh dinas pendidikan. Hal ini sampaikan dalam sebuah editorial Departemen Agama tahun 2011 sebagai berikut:

Tantangan yang dihadapi madrasah dalam menjalankan visi dan misinya antara lain disebabkan: *pertama*, perubahan orientasi pendidikan masyarakat dimana persiapan menuju era industrialisasi telah menyebabkan orientasi pendidikan masyarakat berubah dari “belajar untuk mencari ilmu” menjadi “belajar sebagai persiapan memperoleh pekerjaan”. *Kedua*, pendidikan umum lebih diprioritaskan dari pada pendidikan keagamaan, sehingga sering pontang-panting mengejar ketertinggalan dengan sekolah umum lain dan *ketiga*, kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh mayoritas madrasah tsanawiyah masih dinilai rendah dan penyebab kurangnya mutu tersebut bermacam-macam seperti: manajemen (pengelolaan), kualitas tenaga pengajar, sarana prasarana, dana operasional sehari-hari.

Menanggapi sikap dan perlakuan publik terhadap eksistensi madrasah dan mutu lulusan dibutuhkan upaya-upaya simultan dari berbagai pihak dalam menciptakan produktivitas madrasah yang diharapkan dan hal ini tidak dapat ditawar artinya semua komponen harus terlibat baik internal atau pun eksternal madrasah seperti pengelola, stakeholder pengguna jasa pendidikan maupun pemerintah.

Dalam wawancara dan observasi peneliti pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta diperoleh fakta-fakta sebagai berikut :

1. Sebagian madrasah terutama MTs swasta belum memiliki visi, misi dan tujuan madrasah dan sebagian lagi visi dan misi dibuat namun tidak dipahami warga madrasah

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Pengangkatan guru di madrasah tsanawiyah swasta belum sesuai antara kesesuaian ijazah dengan mata pelajaran yang diampu.
3. Penerapan disiplin belajar bagi siswa belum maksimal, masih beranggapan bahwa masih beruntung siswa dapat melanjutkan sekolah.
4. Kurangnya fasilitas dan sarana penunjang pembelajaran.

Kasi Mapenda Kantor Kabupaten Purwakarta, M. Hasanuch Ilyas, SH, yang merupakan penanggung jawab urusan kependidikan dari tingkat RA, MI, MTs dan MA menyatakan bahwa perlu adanya pembenahan dalam manajemen madrasah dan tidak meninggalkan ciri khas madrasah yang penuh dengan muatan pelajaran agama.

Bertolak dari semua permasalahan yang ada dilapangan maka peran kepala madrasah dan kondusifnya budaya yang ada pada suatu madrasah mungkin akan berdampak pada produktivitas madrasah terutama pada jumlah dan kualitas lulusan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, seperti diungkapkan oleh Supriadi (1998: 346) bahwa “Erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.”

Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan disekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990

bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”.

Kualitas kepala sekolah sebagai manager sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasikan dalam bentuk peningkatan produktivitas pendidikan yang ada di sekolah. Kegiatan yang menyangkut tenaga kependidikan harus dikelola secara sistematis, efektif, dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, staf, siswa, orang tua siswa serta masyarakat secara keseluruhan. Kepemimpinan tidak hanya berbicara apa yang dilakukan pemimpin namun juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin membuat nyaman guru, staf dan siswa dalam organisasi sekolah sehingga satu sama lain saling melengkapi dalam menciptakan produktivitas sekolah yang diharapkan sesuai tuntutan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu mengembangkan sikap dan perilakunya sebagai salah satu faktor dalam perwujudan kemampuan dirinya berinteraksi baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Tharik (2006: 33) sebagai pemimpin harus berperilaku serta memiliki akhlak yang baik, memiliki kekuatan, serta amanah, oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki perilaku yang dapat dicontoh oleh seluruh warga sekolah dimulai dari kedisiplinan, cara bertutur kata, dalam memberi tugas kepada guru-guru, dalam memutuskan sesuatu juga

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kebiasaan-kebiasaan positif lainnya. Adapun kekuatan yang dimaksud adalah kepatutan, kecerdasan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, sedangkan yang dimaksud dengan amanah adalah kejujuran, kepantasan dalam menerima mandat, pengawasan internal dan kesigapan dalam melaksanakan tugas.

Penempatan diri seorang pemimpin dalam organisasi sekolah tercermin di depan selalu memberikan contoh tauladan, ditengah dapat berpartisipasi meningkatkan kemauan dan kreatifitas bawahan dan dari belakang dapat memberikan dorongan semangat motivasi bawahannya. Seperti pepatah, *Inggarso sung tulodo, Ing madyo mangun karso, Tut wuri handayani.*

Budaya sekolah yang kerap disebut iklim kerja menggambarkan bagaimana nilai-nilai dan norma-norma yang terbentuk dari aktifitas individu-individu seperti kepala sekolah, guru karyawan masyarakat pendidikan dalam sekolah yang berdampak pada perilaku dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan dari sekolah.

Budaya sekolah tidak ada begitu saja tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal sekolah. Menurut Cald Well dan Spinks (1992: 68) menyatakan bahwa pondasi budaya sekolah dapat ditunjukkan dari jawaban atas pertanyaan:

- Apa tujuan pendidikan?
- Apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut?
- Apa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang layak ditangani dalam program pendidikan sekolah?

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Apa hubungan antara sekolah dan masyarakat juga sekolah dengan pemerintah?
- Sejauhmana sekolah harus memenuhi kebutuhan semua siswa?
- Bagaimana seharusnya siswa belajar?
- Bagaimana perilaku hubungan yang diinginkan antara anggota organisasi yang berbeda dalam komunitas sekolah?

Jawaban atas pertanyaan tersebut akan menggambarkan tentang kultur sekolah. Tujuan pendidikan (*conceptual and verbal manifestation*) merupakan dasar bagi berbagai kegiatan dalam upaya mencapainya, dan sebagai lembaga pendidikan, sekolah akan melakukan kegiatan pembelajaran yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Hal ini akan mengilhami bagaimana siswa belajar serta bagaimana sekolah melayani para siswa tersebut, dan hal ini akan membentuk perilaku hubungan dalam komunitas sekolah.

Memelihara dan memperkuat budaya sekolah akan terwujud bila seluruh komponen yang berada di dalam sekolah tersebut saling mendukung satu sama lain mulai dari karyawan sampai kepala sekolah sehingga mendorong pada upaya perbaikan sekolah melalui keterkaitan yang bermakna antara reformasi pendidikan dengan budaya sekolah yang ada, serta mendorong untuk dapat menerima perubahan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kualitas telah menjadi isu kritis dalam persaingan modern dewasa ini, dan hal ini telah menjadi beban tugas bagi para pemegang kebijakan pendidikan dalam

hal ini pemerintah. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 disebutkan bahwa Pendidikan di Indonesia menggunakan delapan standar yang menjadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas atau produktivitas pendidikan. Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal tentang system pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, adapun delapan standar yang menjadi acuan yang menjadi standar kriteria minimal yang dapat dijadikan patokan dalam meningkatkan produktivitas madrasah yaitu:

1. Standar Isi
2. Standar Proses
3. Standar Kompetensi Lulusan
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
5. Standar Sarana Prasarana
6. Standar Pengelolaan
7. Standar Pembiayaan
8. Standar Penilaian Pendidikan.

Mutu pendidikan harus selalu diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana, maka suatu yang mustahil, sekolah menghasilkan produk lulusan yang bermutu bila proses tidak bermutu. Hal ini jelas bahwa nilai ujian akhir sekolah bagi setiap peserta didik yang menamatkan sekolah pada suatu jenjang dan jenis tertentu bukan satu-satunya indikator untuk dapat menentukan kualitas sekolah.

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Suasana lembaga madrasah yang melahirkan ciri khas tersebut mengandung unsur-unsur sebagai berikut: (1) Perwujudan nilai-nilai keislaman di dalam keseluruhan kehidupan lembaga madrasah; (2) kehidupan moral yang beraktualisasi; dan (3) Manajemen yang profesional, terbuka, dan berperan aktif dalam masyarakat (Tilaar, 2004: 179).

Madrasah tsanawiyah dalam menyiapkan peserta didik menghadapi perubahan jaman akibat globalisasi harus memiliki berbagai kecerdasan di dalam dirinya, baik itu kecerdasan fisik, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Dengan demikian jelaslah bahwa manusia “cerdas, kreatif, dan beradab” adalah sosok yang sangat dibutuhkan pendidikan Islam, termasuk pendidikan madrasah untuk menghadapi globalisasi (Ma’arif, 2007: 123).

Kualitas pendidikan menurut Danim (2003: 80), tidak semata-mata diukur dari mutu keluaran pendidikan secara utuh (*education outcomes*) akan tetapi dikaitkan dengan konteks dimana mutu itu ditempelkan dan berapa besar persyaratan tambahan yang diperlukan untuk itu.

Keragaman penerapan budaya madrasah dalam menciptakan produktivitas yang bermutu di Kabupaten Purwakarta serta adanya kesenjangan dan kurang maksimal peran kepemimpinan dilihat dari kedekatan terhadap bawahan dan kemampuan managerial kepala madrasah, juga masih rendah dan hal ini berimplikasi adanya dugaan dari penulis bahwa masing-masing kepemimpinan kepala madrasah belum memberikan kontribusi dalam membangun budaya madrasah yang kondusif, hal ini mengakibatkan produktivitas tidak stabil.

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Fenomena ini sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian.

Menyikapi peran perilaku kepemimpinan kepala Madrasah dan budaya yang terus berkembang terhadap produktivitas madrasah di MTs Kabupaten Purwakarta, maka program studi administrasi pendidikan mencoba membangun melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang berkualitas atas dasar teori-teori yang berkembang dan dapat diterapkan dalam ruang lingkup satuan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian maka fokus penelitian pada permasalahan yang timbul dari produktivitas madrasah tsanawiyah yang peneliti amati di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Madrasah Tsanawiyah masih dipandang sebagai alternatif pilihan kedua oleh orangtua dan input yang masuk ke MTs rata-rata rendah sehingga hal ini berdampak pada melemahnya proses pembelajaran, yang berpengaruh terhadap output yang dihasilkan.
2. Penyelenggaraan pendidikan bersifat sentralistik, telah mengakibatkan Madrasah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi Kementerian Agama dan minimnya pembinaan yang selaras dengan sekolah yang berada dibawah Kementerian Pendidikan dan

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Kebudayaan. Dengan demikian, madrasah kehilangan kemandirian, motivasi, dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan kualitas pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

3. Peran komite lebih banyak bersifat dukungan input (dana), bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas).
4. Kepala Madrasah sebagai pimpinan perlu terus memberikan pembinaan dan motivasi bagi guru dan karyawan.
5. Kerjasama (*teamwork*) antara kepala, personil dan *stakeholders* masih perlu ditingkatkan dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
6. Belum memiliki prinsip perbaikan secara terus menerus dalam melayani siswa dikarenakan masih melihat input dan kepedulian orangtua.

Dari enam faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran dapat dirumuskan masalahnya dan sekaligus juga identifikasi variabel-variabel yang ada dalam penelitian beserta definisi operasional yaitu “Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap mutu pembelajaran?”

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Bagaimana gambaran budaya madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?
3. Bagaimana gambaran produktivitas madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?
4. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas madrasah pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?
5. Seberapa besar pengaruh budaya madrasah terhadap produktivitas madrasah pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap produktivitas madrasah pada Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh kebenaran data dan informasi tentang perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah dengan produktivitas madrasah pada madrasah tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah pada Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta.
2. Hubungan kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas madrasah pada Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta.

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Hubungan budaya madrasah terhadap produktivitas madrasah pada Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta.
4. Hubungan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap mutu pembelajaran Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Purwakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

- a. Memberikan pengaruh yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan terutama kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah dan peningkatan mutu pembelajaran di madrasah tsanawiyah Kabupaten Purwakarta.
- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar ditingkat satuan pendidikan.
- c. Dapat memberikan kepuasan (*satisfaction*), kepercayaan (*trust*), dan pelayanan (*service*) kepada masyarakat luas dan pemakai jasa pendidikan (*stakeholders*) terhadap institusi pendidikan.

2. Manfaat secara Praktis

Manfaat secara praktis diharapkan dari penelitian ini adalah :

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- a. Masukan bagi Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja kepala madrasah, dan kinerja guru dalam peningkatan produktivitas madrasah
- b. Sebagai alat kontrol bagi pengembangan produk lulusan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Purwakarta.

Adapun aspek yang menjadi tolok ukur adalah :

- 1) Proses pembelajaran yang meliputi: aspek interaksi belajar siswa, aspek kreatifitas belajar siswa, dan aspek pengalaman belajar yang bervariasi.
- 2) Kualitas hasil belajar, meliputi: prestasi akademik siswa yang dicapai, sikap (perilaku) keseharian siswa dan kemandirian siswa dalam mengerjakan tugas.
- 3) Kuantitas dan kualitas lulusan yang meliputi : persentase siswa yang lulus, banyak siswa yang melanjutkan sekolah, persentasi siswa yang diterima di sekolah umum negeri dan aliyah

E. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini terdiri dari lima Bab, Bab I pendahuluan, Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, Bab V kesimpulan dan saran.

BAB I : PENDAHULUAN

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan untuk membahas materi pokok produktivitas madrasah, perilaku kepemimpinan kepala madrasah, dan budaya madrasah, kajian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Pada bab ini dipaparkan tentang lokasi, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari apa yang menjadi permasalahan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Merupakan penutup pada penelitian yang berisi kesimpulan dari analisa masalah berdasarkan deskriptif kecenderungan jawaban responden dan analisa hubungan dan saran atau masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna perbaikan dan peningkatan hasil penelitian.

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Usep Repelianto, 2012
Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
BUDAYA MADRASAH TERHADAP PRODUKTIVITAS MADRASAH
(Studi Deskriptif Analitik pada Madrasah Tsanawiyah
se-Kabupaten Purwakarta)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan pada Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh:

**USEP REPELIANTO
NIM. 0909918**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas
Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2012



Usep Repelianto, 2012

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Madrasah Terhadap Produktivitas Madrasah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu