

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan fondasi penting bagi perkembangan masyarakat dan negara. Pendidikan pada dasarnya merupakan proses peningkatan kualitas hidup. Salah satu prioritas dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia adalah peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan menjadi masalah yang selalu diperhatikan. Kualitas pendidikan merupakan suatu keadaan, kondisi, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa maka akan semakin meningkat juga kualitas hidup bangsa tersebut.

Keberhasilan suatu bangsa tidak hanya dilihat dari segi pembangunan nasionalnya, namun juga dari kualitas pendidikannya. Pemerintah dalam hal ini perlu berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu langkah yang dapat digunakan untuk mencapai keberhasilan pendidikan adalah meningkatkan kualitas kinerja guru.

Karakteristik pendidikan unggul dikemukakan oleh Muhaimin dapat dilihat dari keunggulan *input*, proses dan *output*.¹ Untuk mewujudkan keunggulan suatu lembaga pendidikan, tidak terlepas dari peran penting guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Meski guru bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan proses pendidikan, namun peran penting guru juga tidak bisa diremehkan.

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran. Salah satu faktor utama yang terkait dengan

¹ Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam: Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 104.

peningkatan kualitas pembelajaran adalah prestasi dan efektivitas kinerja guru dalam menyelenggarakan pembelajaran. Seperti yang disebutkan oleh Didi, semakin meningkatnya kualitas seorang guru, diharapkan juga terjadi peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik.² Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu Madrasah.

Indikator peningkatan kualitas guru salah satunya yaitu kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing. Adanya kompetensi guru yang meningkat dapat memberikan kontribusi yang besar untuk peningkatan kinerja guru. Kinerja guru menjadi faktor penting dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dalam bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi dan hasil belajarnya.³

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim Madrasah yang didukung oleh kepemimpinan Kepala Madrasah . Sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Marno bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik akan meningkatkan kegairahan kerja pegawai dan pencapaian mutu pendidikan menuju yang lebih baik lagi. Kepala Madrasah yang baik adalah Kepala Madrasah yang mampu mengembangkan potensi dalam dirinya untuk mengembangkan potensi bawahannya. Sejatinya Kepala Madrasah ialah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi individu maupun kelompok sebagai wujud kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.⁴

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain/bawahan untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi kepemimpinan mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mau

² Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), h. 6.

³ Kompri, *Manajemen sekolah : teori dan praktik*, Cet.1 (Alfabeta, 2014), h. 162.

⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, vol. 1 (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2013), h. 237, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/15117/>.

diarahkan sesuai dengan kehendaknya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan memegang peran penting bagi kelangsungan pendidikan. Karena kepemimpinan berperan dalam pencapaian tujuan suatu lembaga. Kepemimpinan lembaga pendidikan dalam hal ini adalah Kepala Madrasah . Kepala Madrasah yang baik merupakan pemimpin yang mampu mengembangkan potensi dalam dirinya untuk mengembangkan bawahannya. Pemimpin dianggap baik apabila mampu mencapai tujuan yang direncanakan serta hubungan dengan bawahan yang baik.

Kepala Madrasah merupakan seseorang yang memimpin Madrasah. Kepala Madrasah disebut sebagai *top manager*, yang memiliki peran sebagai pengatur jalannya pendidikan di lembaga. Tidak hanya mengatur masalah pembelajaran saja, namun juga mengatur segala sesuatu yang ada di lingkungan Madrasah. Seperti sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, pembinaan terhadap guru, dan lain sebagainya. Sehingga Kepala Madrasah diharuskan memiliki kemampuan kepemimpinan untuk membina, membimbing, mengarahkan orang lain agar mau bekerja sama sehingga mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari kemampuannya dalam menganalisis dan membangun potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang sedang dipimpin. Keberhasilan seorang pemimpin tidak luput dari keterampilan kepemimpinan yang harus dimiliki. Seperti yang disebutkan oleh Robert Katz dalam Sobry terdapat tiga keterampilan pemimpin yang mutlak diperlukan. Pertama, keterampilan teknis, keterampilan ini meliputi pengaplikasian pengetahuan khusus atau keahlian yang spesial. Dalam lingkup Madrasah keterampilan ini harus dimiliki Kepala Madrasah dalam perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah sehingga bawahan atau guru dapat meneladani perilaku yang ditunjukkan pemimpin mereka.⁵

⁵ M. Sobry, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, ed. oleh Prosmala Hadisaputra (Lombok: Holistica, 2018), h. 14, <http://repository.uinmataram.ac.id/290/>.

Kedua yakni keterampilan manusiawi, dapat juga disebut keterampilan memahami, bekerja sama dan memotivasi orang lain. Keterampilan ini dalam diri Kepala Madrasah dapat ditunjukkan dalam keterampilannya berkomunikasi dengan bawahannya baik secara lisan maupun tulisan. Selanjutnya ketiga adalah keterampilan konseptual, dalam hal ini Kepala Madrasah harus mempunyai keterampilan mental untuk menganalisis situasi yang rumit dapat berupa permasalahan. Misalnya, Kepala Madrasah harus mampu mengambil keputusan untuk suatu masalah yang timbul dan memilih alternatif penyelesaian masalah yang terbaik atau lebih mudah disebut pengambilan kebijakan.⁶ Untuk itu, Kepala Madrasah sebagai seorang manajer di Madrasah harus bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian terhadap program pembelajaran di Madrasah.⁷

Dalam pelaksanaan perannya sebagai pemimpin, Kepala Madrasah diamanahkan dengan tanggung jawab utama untuk mengarahkan dan mengelola berbagai aspek kehidupan madrasah. Diharapkan bahwa Kepala Madrasah menjadi figur yang inspiratif, memberikan harapan tinggi kepada guru, staf, dan siswa. Pengetahuan mendalam mengenai tugas-tugas yang harus diemban dan kemampuan menetapkan kebijakan yang relevan untuk kemajuan madrasah menjadi kualitas esensial yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap dinamika organisasi dan peran Kepala Madrasah dalam konteks ini menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan madrasah yang efektif dan berkelanjutan.

Sebuah organisasi pasti memiliki tujuan atau visi dan misi, agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang manajer yang dapat membuat rencana tindakan yang mendefinisikan apa, kapan, dan bagaimana hal itu akan dilakukan dan dicapai. Untuk melaksanakan rencana, seorang manajer harus mampu menyampaikan informasi kepada semua orang dalam

⁶ Ibid.

⁷ Oemar Hamalik, *Manajemen pengembangan kurikulum*, h. 59, diakses 11 September 2023, <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=35520>.

organisasi. Komunikasi yang baik diharapkan dapat memberi motivasi agar dapat membantu anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.⁸ Dalam hal ini seorang manajer merupakan Kepala Madrasah yang harus mampu berkomunikasi dengan baik terhadap warga Madrasah termasuk seluruh guru.

Kepemimpinan Kepala Madrasah mengharuskan untuk bisa *me-manage* seluruh warga Madrasah untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif, dan efisien. Maka dalam kepemimpinan diperlukan adanya komunikasi yang baik melalui lisan maupun tulisan. Namseh yang dikutip oleh Tanzeh menyebutkan bahwa komunikasi sebagai sarana penting yang digunakan anggota organisasi atau warga Madrasah untuk berhubungan satu dengan yang lainnya untuk bertukar wawasan, melalui media cetak maupun ucapan.⁹ Peranan komunikasi bukan hanya sebagai alat Kepala Madrasah untuk menyampaikan informasi kepada bawahan, seperti penyampaian suatu kebijakan. Melainkan adanya komunikasi dalam organisasi dapat memunculkan aktivitas dalam mewujudkan kerja sama. Bahkan suatu organisasi tidak dapat berdiri tanpa adanya komunikasi yang baik. Namun, proses komunikasi saja tidak akan menjadi satu-satunya dasar keberhasilan suatu kepemimpinan.

Perilaku dalam kepemimpinan Kepala Madrasah juga menjadikan keberhasilan suatu kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan dalam melaksanakan tugas, tidak hanya ditentukan atas keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan saja. Melainkan kepada kemampuannya membaca situasi dan kondisi yang sedang dipimpinnya sehingga memunculkan perilaku Kepala Madrasah yang cakap di hadapan bawahannya.¹⁰

⁸ Ahmad Tanzeh, *MANAJEMEN KOMUNIKASI PROFETIK DAN PENINGKATAN KINERJA GURU*, vol. 1 (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2023), h. 1, <http://repo.uinsatu.ac.id/36494/>.

⁹ Ibid., 1:h. 8.

¹⁰ Sardin Hasan, "Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smk Se-Kabupaten Boalemo," *Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 3, no. 2 (2018).

Selanjutnya kemampuan manajerial Kepala Madrasah dalam membuat suatu keputusan dan kebijakan berpengaruh terhadap suksesnya kepemimpinan Kepala Madrasah. Karena pengambilan keputusan merupakan salah satu unsur yang penting dalam manajemen Madrasah. Pengambilan keputusan diproses oleh pengambil keputusan, kemudian menghasilkan keputusan. Keputusan ini akan menimbulkan aktivitas tertentu atau mengakhiri aktivitas tertentu.¹¹

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat penting terhadap kualitas seorang guru. Begitu pula kinerja guru di Madrasah mempunyai peran yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan Madrasah. Kinerja guru akan dirasakan langsung oleh murid atau orang tua murid. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya, oleh karenanya diperlukan adanya aktivitas pengelolaan penilaian kinerja setiap individu pendidik atau tenaga kependidikan yang akan berdampak kepada proses pengembangan peserta didik.

Pengembangan sumber daya guru akan memberikan kontribusi pada penyelesaian tugasnya sehingga lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam bidang keguruan terdapat tiga persyaratan minimal yang harus dimiliki seorang guru untuk menjadi tenaga profesional. Yang pertama, memiliki ilmu pengetahuan pada bidang yang diajarkan. Kedua, memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang keguruan. Dan yang terakhir, memiliki moral akademik.¹²

Kepala Madrasah selaku pemimpin lembaga pendidikan perlu memikirkan berbagai upaya guna meningkatkan kinerja guru di Madrasah agar pencapaian tujuan pendidikan dapat terpenuhi. MAN 1 Mojokerto menonjol sebagai lembaga pendidikan dengan kualifikasi guru yang bagus. Kedua

¹¹ Jidan Jidan, "KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PERSPEKTIF PEMBINAAN SMAN 2 NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI Jidan SMA Negeri 2 Nanga Pinoh, Kalimantan Barat," *BIKONS: JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING* 2, no. 2 (26 Agustus 2022), <https://jurnal.fipps.ikipgriptk.ac.id/index.php/BK/article/view/43-57>.

¹² Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), h. 82.

madrasah ini, setara dengan tingkat pendidikan SMA, telah meraih prestasi tinggi dan diakui sebagai lembaga pendidikan unggulan di Kabupaten Mojokerto. Keberhasilan ini dapat diatributkan pada kompetensi guru yang bagus, yang tidak terlepas dari kepemimpinan efektif yang dipraktikkan oleh Kepala Madrasah. Sebagai salah satu pilar utama, kepemimpinan tersebut memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap pengembangan kualitas pendidikan di MAN 1 Mojokerto, menjadikan mereka sebagai model yang patut dicontoh dalam menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi dan survei pendahuluan bahwa MAN 1 Mojokerto merupakan Madrasah yang dikatakan sebagai Madrasah yang berkualitas. Hal ini dilihat dari kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja jajaran guru yang baik, yang di mana Kepala Madrasah menerapkan berbagai strategi-strategi guna meningkatkan kualitas jajaran guru sedangkan guru yang berusaha untuk mengimplementasikan apa yang telah mereka dapatkan dari berbagai pelatihan dan bimbingan kepada peserta didiknya.¹³ Sehingga dari kegiatan tersebut terbukti bahwa MAN 1 Mojokerto merupakan Madrasah yang terakreditasi A dalam artian adalah benar-benar unggul.

Penulis selaku peneliti memilih MAN 1 Mojokerto sebagai lokasi penelitian dengan beberapa pertimbangan. Pertama, “pada 19-10-2021, Badan Akreditasi Nasional Madrasah/Madrasah di Jakarta telah menetapkan keputusan nomor: 1857/BAN-SM/SK/2022 yang menyatakan bahwa MAN 1 Mojokerto terakreditasi A (unggul) dengan Nilai 93 yang berlaku sampai dengan 18-11-2027”.¹⁴ Akreditasi ini menunjukkan, bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja jajaran guru adalah benar-benar unggul. Kedua, di MAN 1 Mojokerto, kinerja tenaga pengajar dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa dinilai relatif terpuji. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa siswa yang berprestasi, menunjukkan bahwa kehadiran guru

¹³ OP/10.12.23, t.t.

¹⁴ “Surat Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah” (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2022), <https://drive.google.com/file/d/1DqtKMJhMj5MKDWXUJeAJf2tdsSwBPNjA/view?usp>.

yang berkualitas berkontribusi terhadap lahirnya siswa yang berkualitas. Sedangkan hasil observasi melalui internet dengan melihat websitenya, peneliti beranggapan kedua Madrasah ini menjunjung tinggi literasi terhadap seluruh siswa siswinya, hal ini dibuktikan dengan banyaknya tulisan atau artikel yang sering diunggah dalam websitenya.

Kinerja guru atau prestasi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kegagalan, pengalaman dan kesungguhan, serta penggunaan waktu. Profesionalitas guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

Selanjutnya dari apa yang telah dikemukakan di atas peneliti mencoba melihat lebih jauh bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja yang telah dicapai oleh guru. Memperhatikan beberapa keunggulan yang dimiliki Madrasah tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi *Sequential Eksploratory Mixed Method* di MAN 1 Mojokerto)”**. Dengan memperdalam kajian tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan akan terpecah dalam kebijakan, komunikasi dan perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, Madrasah yang sudah terpilih memiliki banyak prestasi siswa, yang mengindikasikan guru di Madrasah terpilih juga memiliki kinerja yang bagus, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang kepemimpinan Kepala Madrasah yang berpengaruh terhadap meningkatnya

kinerja guru. Dikarenakan peneliti ingin membuktikan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah yang bagus apakah akan membawa kinerja guru menuju ke yang lebih baik juga.

Kepemimpinan Kepala Madrasah di setiap lembaga tentu berbeda, disesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi di Madrasah tersebut. Maka, peneliti akan memperdalam kajian tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan Kepala Madrasah: pada masalah ini terfokus pada bagaimana kebijakan yang diterapkan Kepala Madrasah untuk mendukung kinerja guru agar dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan.
- b. Perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah: pada masalah ini terfokus pada bagaimana perilaku Kepala Madrasah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Komunikasi kepemimpinan Kepala Madrasah: pada masalah ini akan fokus terhadap komunikasi Kepala Madrasah dalam menjalin kerja sama terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Kinerja guru: bagaimana kinerja guru yang diakibatkan oleh kebijakan, perilaku dan komunikasi yang diterapkan Kepala Madrasah.

Masalah kepemimpinan dalam penelitian ini terbatas pada kebijakan, perilaku dan komunikasi kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto.

2. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Melalui identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah yang mencakup kebijakan, perilaku dan komunikasi kepemimpinan yang diterapkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto, dari masalah tersebut dapat diuraikan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto?
- 2) Bagaimana perilaku Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto?
- 3) Bagaimana komunikasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto?
- 4) Adakah pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap perilaku Kepala Madrasah ?
- 5) Adakah pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap komunikasi Kepala Madrasah ?
- 6) Adakah pengaruh secara langsung antara perilaku Kepala Madrasah terhadap komunikasi Kepala Madrasah ?
- 7) Adakah pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru?
- 8) Adakah pengaruh secara langsung antara perilaku Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru?
- 9) Adakah pengaruh secara langsung antara komunikasi Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru?
- 10) Adakah pengaruh secara tidak langsung antara kebijakan Kepala Madrasah dengan komunikasi Kepala Madrasah melalui perilaku Kepala Madrasah ?
- 11) Adakah pengaruh secara tidak langsung antara kebijakan Kepala Madrasah dengan peningkatan kinerja guru melalui perilaku Kepala Madrasah ?
- 12) Adakah pengaruh secara tidak langsung antara perilaku Kepala Madrasah dengan peningkatan kinerja guru melalui komunikasi Kepala Madrasah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Memahami makna kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto.
2. Memahami makna perilaku Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto.
3. Memahami makna komunikasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mojokerto.
4. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap perilaku Kepala Madrasah.
5. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap komunikasi Kepala Madrasah.
6. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara perilaku Kepala Madrasah terhadap komunikasi Kepala Madrasah.
7. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara kebijakan Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.
8. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara perilaku Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.
9. Menjelaskan pengaruh secara langsung antara komunikasi Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.
10. Menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara kebijakan Kepala Madrasah dengan komunikasi Kepala Madrasah melalui perilaku Kepala Madrasah.
11. Menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara kebijakan Kepala Madrasah dengan peningkatan kinerja guru melalui perilaku Kepala Madrasah.
12. Menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara perilaku Kepala Madrasah dengan peningkatan kinerja guru melalui komunikasi Kepala Madrasah.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 1 Mojokerto”

diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk membangun proposisi terhadap pengembangan ilmu manajemen terkhusus dalam kepemimpinan dalam pendidikan.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam guna menjadi penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Kepala Madrasah, dapat melakukan pengembangan atau perbaikan kepemimpinan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di Madrasah.
 - b. Bagi guru, dapat menjadikan penelitian ini masukan untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik lagi.
 Bagi peneliti lain, sebagai gambaran awal penelitian untuk mengkaji lebih jauh tentang permasalahan yang serupa.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual
 - a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut H.A.R Tilaar, pemimpin ialah jendral lapangan yang mengendalikan berbagai strategi dan taktik untuk melaksanakan program yang telah disepakati. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk memiliki gagasan sehingga terus berkembang terutama yang terkait dengan bagaimana cara untuk memajukan organisasi atau lembaga pendidikan. Tilaar menyebutkan lagi, bahwa seorang pemimpin profesional tidak hanya harus menguasai visi, misi, serta program-program yang telah disepakati, tetapi juga strategi yang sesuai dengan potensi masyarakat untuk melaksanakan program-program tersebut. Kemampuan manajerial seorang pemimpin ini

mengharuskan penguasaan sejumlah ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen pendidikan.¹⁵

b. Kinerja guru

Guru merupakan seorang yang mendidik secara profesional yang mengutamakan sebagai mendidik membimbing, mengajar, melatih dan mengevaluasi seorang siswa pada usia yang telah ditentukan. Sehingga dapat memberikan pendidikan dasar, pendidikan formal dan pendidikan menengah. Kinerja merupakan usaha yang akan mencapai suatu tujuan dalam pelaksanaan suatu kebijakan atau program yang dapat mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan. Dari paparan di atas, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa kinerja guru adalah perilaku individu yang terdapat di guru dengan orientasi prestasi. Dalam orientasi prestasi tersebut, dimaknai dari suatu pencapaian keberhasilan yang di inginkan guru. Dapat dikatakan berhasil, guru harus mampu memberikan pembelajaran secara sistematis. Mulai dari rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan menilai atau evaluasi pembelajaran.¹⁶

2. Penegasan Operasional

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu yang sudah di tetapkan. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan tindakan Kepala Madrasah untuk mempengaruhi perilaku warga Madrasah agar dapat mencapai tujuan atau visi dan misi Madrasah dengan efektif dan efisien. Penelitian ini akan fokus terhadap tiga proses kepemimpinan. Yaitu kebijakan Kepala

¹⁵ Leny Marlina, "MODEL PENGORGANISASIAN PROSES PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) PADA RAUDHATUL ATHFAL 3 PALEMBANG," *Tadrib* 6, no. 2 (10 Februari 2021): h. 165, <https://doi.org/10.19109/tadrib.v6i2.6548>.

¹⁶ E. Mulyasa, *Manajemen berbasis sekolah: konsep, Strategi, dan implementasi* (Bandung: Rosda, 2003).

Madrasah, perilaku Kepala Madrasah dan komunikasi Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kepala atau pimpinan dalam organisasi yaitu seseorang yang mendedikasikan hidupnya untuk bekerja dalam sistem pendidikan sebagai orang yang mempengaruhi suatu sistem tersebut. Kepala Madrasah dalam penelitian ini merupakan pimpinan dari MAN 1 Mojokerto. Selanjutnya Kepala Madrasah akan menjadi objek penelitian yang akan diambil data yang sesuai dengan penelitian ini melalui wawancara mendalam dan observasi responden dalam metode kualitatif.

b. Kinerja guru

Guru merupakan tenaga profesional yang dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan baik. Kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam penelitian ini kinerja guru merupakan bentuk kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan guru di MAN 1 Mojokerto. Dalam penelitian ini kinerja guru menjadi variabel Y. Selanjutnya data dari kinerja guru akan diambil melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan dalam metode penelitian kualitatif. Kemudian dilanjutkan dengan analisis dari jawaban angket yang akan dianalisis dengan model jalur dalam metode penelitian kuantitatif.