

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan sebuah wahana bagi manusia dalam membentuk tatanan hidup menjadi pribadi yang lebih baik. Pendidikan seharusnya terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan, memerlukan bentuk perubahan sehingga dapat menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan 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, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga sebagai pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala madrasah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016)

Lembaga pendidikan, membutuhkan pemimpin yang mampu menciptakan strategi yang dapat mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di madrasah. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik, tidak terlepas dari bimbingan dan arahan kepala madrasah yang merupakan peran utama di dalam lembaga pendidikan. Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam mengkoordinasi, menggerakkan dan menyelaraskan sumber daya pendidikan. Selain itu, kepala madrasah menjadi salah satu pendorong dalam tercapainya visi dan misi madrasah, membawa perubahan ke arah yang lebih baik, dapat meningkatkan kinerja guru, memiliki tanggungjawab dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di madrasah, melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga pendidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Hal itu menjadi sangat penting mengingat tugas kepala madrasah sebagai pemimpin yang harus mampu menjalankan tanggungjawab dengan baik dalam mengatur kebutuhan dan membuat kebijakan dengan benar. Disinilah pentingnya posisi kepala madrasah selaku pemimpin yang harus memiliki strategi yang baik atau langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru pada madrasah tersebut.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala madrasah yakni, “sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Husnul Mu'amalah, “Analisis Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Dewantara* Vol.IX Januari-Juni 2020

Diantara tujuh peran tersebut, disini yang dijelaskan adalah peran kepala madrasah sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala madrasah mempunyai beberapa peran penting, yaitu: melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses belajar mengajar; mengadakan observasi kelas untuk peningkatan efektivitas proses belajar mengajar; melaksanakan pertemuan individual secara profesional dengan guru untuk meningkatkan profesi guru; menyediakan waktu dan pelayanan bagi guru secara profesional dalam pemecahan masalah proses belajar mengajar; menyediakan dukungan dan suasana kondusif bagi guru dalam perbaikan dan peningkatan mutu proses belajar mengajar; melaksanakan pengembangan staf yang berencana dan terarah; melaksanakan kerjasama dengan guru untuk mengevaluasi dan menilai hasil belajar peserta didik secara komprehensif serta menciptakan *team work* yang dinamis dan profesional.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen, disebutkan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional; dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (pasal 1), guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang Pendidikan dasar, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 2).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Husnul Mu’amalah, “Analisis Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Dewantara* 2020.

<sup>4</sup> *Undang-undang Guru dan Dosen* (UU RI No. 14 Th.2005), Jakarta: Sinar Grafika. Cet. III: Oktober 2010)

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan para guru dan tenaga kependidikan melalui kerjasama kooperatif, memberi kesempatan pada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Kepala madrasah harus membina tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Kepala madrasah dapat membantu guru secara langsung dalam mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar dan memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan. Untuk menghasilkan kualitas guru yang memiliki kompetensi yang baik, perlu dilakukan pengawasan secara *kontinu* (terus-menerus) dan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kegiatan pembinaan kependidikan.<sup>5</sup> Sedangkan untuk meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan dengan upaya mengikut-sertakan guru dalam pelatihan, workshop, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) antar lembaga, mendatangkan tutor ke madrasah.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>6</sup> Kinerja guru

---

<sup>5</sup>Atmodiwiryo Soebagio, *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*, Jakarta PT. Ardadizya Jaya, 2011

<sup>6</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2014)

tampak dari tanggungjawab, kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan madrasah.

Untuk mengetahui kualitas kinerja seorang guru, kepala madrasah melakukan penilaian kinerja guru (PKG). Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PKG adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan keterampilan. Hal tersebut merupakan wujud dari kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana telah diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan sesuai dengan fungsi madrasah.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahannya dalam hal ini pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staff/TU). Walaupun demikian, pada kenyataannya tidak semua guru yang telah mendapatkan pembinaan dari kepala madrasah dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak mempunyai

semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan, termasuk di MTs Darul Ulum Rejosari.

Berdasarkan observasi awal, data yang diperoleh kemajuan madrasah dibawah kepemimpinan KSD, menunjukkan perkembangan yang menonjol dari tahun ke tahun ini terlihat dari berbagai prestasi yang diraih oleh siswa baik tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten. Yakni lomba pidato Bahasa Indonesia, lomba catur, lomba tahfidz, lomba baca puisi. Oleh karena itu, orang tua siswa sangat antusias untuk menyekolahkan anaknya ke MTs Darul Ulum Rejosari. Apalagi disana juga telah disediakan asrama khusus untuk siswa dan ruang kelas yang berbeda antara siswa putra dan putri sehingga pergaulan mereka masih dapat terkondisikan. Kepala madrasah tersebut diangkat menjadi kepala madrasah sudah mempunyai sertifikat kepala madrasah dan telah melakukan pembinaan terhadap semua dewan guru baik bersifat internal (dari madrasah sendiri) maupun yang bersifat eksternal (dari luar madrasah) untuk meningkatkan kinerja guru dengan tujuan ingin memajukan madrasah menuju ke yang lebih baik.

Namun faktanya, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Ulum Rejosari belum sesuai dengan harapan. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa indikator masalah yang terdapat di madrasah tersebut antara lain : 1) Masih ada guru kurang menaati peraturan di madrasah, 2) Tidak teraturnya guru dalam pengumpulan perangkat pembelajaran, 3) Guru yang kurang peduli terhadap siswa, 4) Masih adanya

---

guru yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, 5) Adanya guru yang kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu datang ke kelas, maupun membuka dan mengakhiri proses pembelajaran di kelas, 6) Tidak semua guru yang mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan, 7) tidak adanya reward bagi guru.<sup>7</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah melakukan pembinaan secara internal seperti penegakan disiplin kerja, penggunaan metode pembelajaran yang sesuai, penggunaan alat dan media pembelajaran serta melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran secara maksimal.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Rejosari Kabupaten Pasuruan.”<sup>6</sup>

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada konteks penelitian yang ada, maka penelitian ini akan difokuskan pada:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam merencanakan peningkatan kinerja guru?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru?

---

<sup>7</sup> Dokumen daftar kehadiran guru, jurnal kelas, dan buku piket.

3. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengawasi peningkatan kinerja guru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mendeskripsikan permasalahan berikut:

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam perencanaan peningkatan kinerja guru di MTs. Darul Ulum Rejosari
2. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MTs. Darul Ulum Rejosari
3. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pengawasan peningkatan kinerja guru di MTs. Darul Ulum Rejosari

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan konsep manajemen pendidikan islam terutama di bidang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi madrasah, sebagai bahan belajar untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang efektif.
- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
- d. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran serta referensi.

## E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas

### 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

- 1) Nur Asiah (2021) melakukan penelitian berjudul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Sumber data penelitiannya adalah kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasilnya adalah strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMKS Yapta Takalar yaitu strategi pembinaan kinerja guru, strategi pengawasan atau supervisi,

strategi pembinaan disiplin, strategi pemberian motivasi, dan strategi pemberian penghargaan.<sup>8</sup>

- 2) Syarif Muhammad (2018) melakukan penelitian berjudul “Strategi Meningkatkan Kinerja Guru (Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah).” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui program-program apa saja yang dirancang oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sumber data penelitiannya adalah kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik *interview*, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasilnya adalah strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan melalui program yang telah dirancang antara lain: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru berprestasi; (4) pelatihan; (5) seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) *lesson study*; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan profesional.<sup>9</sup>
- 3) Rusdin (2018) melakukan penelitian berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Daerah Tertinggal, Terdepan dan Terbelakang (Studi pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak). Penelitian

---

<sup>8</sup> Nur Asiah, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar*”, Tesis, (Sulawesi Selatan: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2021).

<sup>9</sup> Syarif Muhammad, “*Strategi Meningkatkan Kinerja Guru (Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah)*”, Jurnal Edukasi Vol 04, No 1 tahun 2018.

tersebut bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sumber data penelitiannya adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan pendekatan induktif dan menggunakan uji validitas dengan *triangulasi sumber*. Hasilnya adalah tipe kepemimpinan yang diterapkan di MTs. Nurul Hidayah Cikaret, MTs. Nurul Hidayah Cilipung dan MTs. Mathla'ul Anwar Gunung Langkap Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak yaitu menerapkan kepemimpinan demokratis. Gambaran umum kinerja guru di MTs. Nurul Hidayah Cikaret, MTs. Nurul Hidayah Cilipung dan MTs. Mathla'ul Anwar Gunung Langkap Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak merupakan hasil kerja nyata yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pendidikan, kemampuan, motivasi, usia, pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi, merasa terlibat dalam organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi serta disiplin kerja yang keras. Strategi kepemimpinan antara lain kepala madrasah melakukan pembinaan berkelanjutan, peningkatan disiplin, memberikan *reward* dan *punishment*, memberikan motivasi

berkelanjutan dan meningkatkan komitmen guru melalui: MGMP, KKG, Workshop, dan melakukan evaluasi kinerja.<sup>10</sup>

- 4) Heni Yuli Hastuti (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus MIN 1 dan MIN 5 Kabupaten Tangerang).” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Kabupaten Tangerang. Sumber data penelitiannya adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi ganda. Hasilnya adalah bahwa pengaruh antara strategi kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah yaitu sebesar 97,4% dan pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu pendidikan madrasah yaitu sebesar 92,2% keduanya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.<sup>11</sup>
- 5) Ririn Afidah (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap

---

<sup>10</sup> Rusdin, “*Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Daerah Tertinggal, Terdepan dan Terbelakang (Studi pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cigemblong Kabupaten Lebak)*”, Tesis, (Serang: Manajemen Pendidikan Islam, 2018).

<sup>11</sup> Heni Yuli Hastuti, “*Pengaruh Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus MIN 1 dan MIN 5 Kabupaten Tangerang)*.”, Tesis, (Tangerang: Magister Pendidikan, 2020).

Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun.” Penelitian tersebut bertujuan untuk menemukan apakah kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama. Sumber data penelitiannya adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya berupa instrumen yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 16.62. Hasilnya adalah bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama, dibuktikan dengan uji regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $6,320 > 3,921$  dengan besar koefisien determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0,095 atau (9,5%).<sup>12</sup>

## 2. Orisinalitas

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya. Adapun dalam penelusuran yang dilakukan, terdapat beberapa penelitian sejenis dilihat dari disiplin ilmu yang ditempuh oleh peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya.

Orisinalitas dicantumkan untuk mengetahui adanya perbedaan dengan penelitian terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) dan mempermudah fokus apa yang dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa

---

<sup>12</sup> Ririn Afidah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun.”, Tesis, (Ponorogo: Manajemen Pendidikan Islam, 2020).

penelitian yang masih mempunyai keterkaitan dengan Strategi Kepemimpinan

Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru antara lain:

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti, Penelitian   | Judul | Persamaan   | Perbedaan   | Orisinalitas Penelitian  |
|----|--|-------|---|---|--|
| 1. | Azizatul Maghfiroh, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MTs Tarbiyatul Islamiyah Klakah Kasihan Gembong Pati |       | Sama-sama membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hanya difokuskan pada pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru | Penelitian ini meliputi tiga tahap yaitu: pertama, perencanaan. Kepala madrasah mengadakan rapat pada awal tahun ajaran baru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran. Kedua pelaksanaan yang diawali dengan memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran. Ketiga yaitu evaluasi yang merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan supervisi akademik | Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berorientasi pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Ulum Rejosari Kabupaten Pasuruan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. |
| 2  | Idhar, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bima  |       | Sama-sama membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru  | Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat efektif, hal itu terlihat pada peran yang sangat penting selaku kepala madrasah,  |  |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>yaitu: 1) sebagai pemimpin madrasah, sebagai administrator, dan sebagai supervisor, 2) langkah yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja, membangun hubungan kerjasama yang harmonis, mendorong semangat guru agar terus mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan para guru, memberi apresiasi dan penghargaan pada guru yang berkinerja baik serta mampu mendorong peserta didik untuk berprestasi, melakukan seleksi secara ketat terhadap penerimaan tenaga pendidik, memberikan kesejahteraan bagi guru, dan melakukan evaluasi pada setiap kegiatan</p> |  |
|--|--|--|---|--|

|    |  |  |   |  |
|----|--|--|---|--|
|    |  |  | yang dilaksanakan.  |  |
| 3. | Husnul Mu'amalah, Analisis Kepemimpinan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru | Sama-sama membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hanya difokuskan pada pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru             | Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan menerapkan disiplin waktu, membuat program dan melaksanakan supervisi.  |  |
| 4. | Erni Purwanti, Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Taman Asuhan Kota Pematangsiantar         | Sama-sama membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hanya difokuskan pada tipe gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru | Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya mengajar. Gaya kepemimpinan yang kharismatik, selalu menghargai dan turut berpartisipasi membuat para guru merasa dipedulikan dan senang |  |
| 5. | Sya'roni, Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Brebes            | Sama-sama membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepala sekolah terhadap                      | Menggunakan metode penelitian kuantitatif   |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan kinerja manajemen terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru,</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|

Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, masih memungkinkan peneliti untuk membahas dan melakukan penelitian pada tema yang hampir sama namun pada fokus yang berbeda. Dalam penelitian ini, hal yang perlu ditekankan yakni pembahasan tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

## **F. Definisi Istilah**

### **1. Strategi Kepemimpinan**

Strategi kepemimpinan merupakan suatu rangkaian dari sebuah rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan/mencapai tujuan tertentu.

## 2. Kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti halnya kepemimpinan kepala madrasah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan pendidik (guru), tenaga pendidik (staf), peserta didik dan orang tua peserta didik serta pihak lain yang terkait untuk beraktivitas/berperan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 3. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan dari suatu entitas (individu, kelompok, organisasi) untuk menghasilkan sesuatu (*output*) dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Konsep kinerja itu sendiri mengacu pada hasil/prestasi terukur yang dihasilkan.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi sebagai guru.