

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONTEKS PENELITIAN

Suatu Lembaga Pendidikan berkembang dan maju sangat tergantung pada pimpinannya. Hanya pemimpin yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas kepemimpinan mumpuni yang mampu menggerakkan suatu lembaga pendidikan mencapai titik keberhasilannya. Apa yang dikatakan Umar Sidiq dan Khoirussalim ada benarnya bahwa mengelola lembaga pendidikan bukan perkara mudah, diperlukan keseriusan dari pengelolanya supaya pembangunan tepat sasaran dan mencapai tujuan.¹

Sebagai pemimpin, kepala madrasah menjadi motor penggerak yang sangat krusial akan keberlangsungan pendidikan, dalam menjalankan tugas dituntut mempunyai kompetensi yang baik untuk memberdayakan guru sehingga dengan demikian pelayanan pendidikan itu akan maksimal diberikan kepada peserta didik. Sebagaimana dijelaskan Imam Musbikin bahwa Kepala madrasah sebagai edukator dan supervisor memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kapasitas guru yang profesional, bertanggungjawab dalam memberdayakan guru; mulai dari mengkoordinasikan, mengorganisasikan, perencanaan, mengarahkan, pengawasan, dan evaluasi.²

¹Umar Sidiq dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ponorogo: Nata Karya, 2021), 1

²Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, (Madiun: Zanafa Publishing, 2012), 65.

Kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan melaksanakan peran ganda untuk memajukan lembaganya. Peran sebagai pemimpin (leader), manajer (manager), pengelola administrasi (administrator), penyelia (supervisor), sebagai pendidik (educator), pembaharu (innovator), dan sebagai pendorong (motivator). Peranan sebagaimana disebutkan di atas merupakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) kepala sekolah/ madrasah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Nah, kenyataannya kebanyakan kepala sekolah/madrasah belum mampu melaksanakan peran-peran itu secara optimal, hanya sebatas menjalankan tugas administratif, bahkan ada kepala madrasah yang masih di bawah standar. Hal ini tentu menyedihkan dunia pendidikan karena kepala satuan pendidikan merupakan motor penggerak utama lembaga dalam mencapai kemajuannya.

Berdasarkan observasi awal di MIN 1 Aceh Jaya diperoleh data bahwa madrasah di bawah kepemimpinan Samsuar mengalami peningkatan, baik di bidang pengajaran, kedisiplinan peserta didik dan guru, memiliki manajerial yang baik, memberi motivasi guru, melaksanakan fungsi sebagai educator, dan melakukan supervisi dan pembinaan kepada guru.³

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan bertanggungjawab penuh atas terlaksananya pembinaan terhadap guru. Dalam usaha meningkatkan kinerjanya guru butuh perhatian dan pembinaan dari kepala madrasah agar para guru terus berkembang, dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai guru professional yang pada akhirnya mampu memperbaiki mutu pendidikan yang lebih baik. Pertanyaan besar yang perlu dijawab adalah bagaimana

³Hasil observasi di MIN 1 Aceh Jaya, Rabu 03 Mei 2023

bisa terjadi peningkatan kinerja guru jika pembinaannya belum dilaksanakan maksimal, bahkan ada yang tidak pernah dilaksanakan sama sekali, sungguh ironi.

Kepala madrasah harus melakukan segala daya upaya untuk melahirkan guru-guru yang berkinerja baik, guru yang benar-benar profesional dibidangnya masing-masing. Sebaliknya sangat tidak diharapkan para guru di madrasah dilabelkan atau menjadi cemoohan masyarakat, bahwa para gurunya tidak profesional, malas mengajar, apalagi malas datang ke madrasah, tidak mempunyai minat dalam hal pengembangan diri, dan berbagai stigma negatif lainnya.

Kemudian dalam hal evaluasi dan supervisi terhadap guru, realitas yang terjadi kebanyakan kepala madrasah mengabaikan evaluasi dan supervisi guru, sehingga kebanyakan guru tidak tersentuh dalam hal evaluasi yang menyebabkan mereka tidak pernah tahu bagaimana perkembangan kapasitasnya sebagai pendidik, sebagai fasilitator, motivator, evaluator, Pembina, pembimbing peserta didik. Guru yang tidak pernah dievaluasi dan disupervisi pada umumnya tidak akan berkembang dengan baik, guru merasa nyaman dengan kondisi yang ada, merasa tidak ada kekurangan apa pun dalam proses belajar mengajar, sehingga tidak ada keinginan untuk melakukan pengembangan diri. Begitu juga dalam hal supervisi, kegiatan supervisi sangat bermanfaat bagi guru karena membantu para guru dalam meningkatkan kualitas pembelajarannya di kelas.

Kepala madrasah melakukan tugasnya sebagai supervisor, melakukan supervisi secara berkala kepada seluruh dewan guru. Jika kepala madrasah berhalangan pada jadwal yang telah ditentukan maka diminta bantuan kepada pengawas untuk mengisi jadwal supervisi tersebut. Begitu juga dalam hal

pembinaan terhadap guru, kepala madrasah memiliki program pembinaan guru secara kontinyu.⁴

Evaluasi dapat dipahami sebagai proses menyaring pengetahuan yang dapat menjadi pertimbangan dalam penentuan, pencapaian tujuan, berguna dalam memutuskan, dan memahami fenomena.⁵ Terkait supervisi, seharusnya dilaksanakan oleh kepala madrasah, sebagaimana dikemukakan oleh Hasan Basri dan Tatang bahwa, dalam melaksanakan fungsi sebagai supervisor dituntut pelaksanaan tugas dengan baik dan bertanggung jawab, dapat memastikan adanya supervisi guru dalam proses pembelajaran.⁶

Terhadap pencapaian mutu maupun ketertinggalan lembaga yang pimpinnya, kepala sekolah/madrasah adalah orang yang paling bertanggungjawab dalam mengelola lembaganya, maju mundur sekolah/madrasah sangat tergantung pada bagaimana pimpinan memikul tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Terkait dengan tanggung jawab pemimpin ini Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (اخرجه بخارى ومسلم)

Artinya : “Dari Umar ra berkata: aku pernah mendengar Rasulullah saw bersabda: Kamu semua adalah pemimpin dan kamu semua bertanggungjawab atas rakyat yang dipimpinnya, imam adalah

⁴Informasi dari guru MIN 1 Aceh Jaya, Rabu 03 Mei 2023

⁵Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), 5.

⁶Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 108-109.

pemimpin dan akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinnya, laki-laki (suami) adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya, wanita (istri) adalah pemimpin di rumah suaminya dan ia akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya, pembantu adalah pemimpin atas harta kekayaan majikannya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya dan kamu semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas yang dipimpinnya.”⁷

Pada aspek komunikasi kepala madrasah harus mempunyai kemampuan mengkomunikasikan segala persoalan madrasah, karena aspek ini merupakan salah satu strategi yang harus dikuasai dalam upaya pengembangan kinerja guru. Visi dan misi madrasah yang telah disusun bersama sebagai acuan dalam menggerakkan organisasi mesti sedetil mungkin dimengerti oleh warga madrasah, terutama guru sebagai motor penggerak dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Berdasarkan pemikiran di atas, sebagai pemimpin kepala madrasah harus memiliki kecakapan tersendiri bagaimana cara berkomunikasi yang baik dan efektif kepada guru, agar visi misinya dapat tercapai secara maksimal

Dari hasil observasi di madrasah diperoleh data bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam mengelola madrasah, begitu juga dalam hal komunikasi. Hal ini dapat dilihat pendelegasian tugas dan dapat dilaksanakan dengan baik dan bertanggung jawab. Visi dan misi yang telah disusun mulai terlaksana dengan baik.⁸

Menurut Sondang P Siagian, untuk menjaga hubungan baik itu perlu dilakukan komunikasi (lisan atau tulisan). Semua hasil keputusan disampaikan melalui komunikasi; termasuk jalur hubungan antara atasan dan bawahan, ditingkat

⁷HR. Bukhari dan muslim

⁸Hasil observasi di MIN 1 Aceh Jaya, Rabu 03 Mei 2023

pimpinan, atau sesama karyawan diawali dengan komunikasi, dan komunikasi yang efektif menentukan keserasian di dalamnya. Munculnya selisih paham yang kemudian berujung pada konflik antar sesama, faktor pemicunya adalah tidak berjalannya komunikasi yang efektif.⁹

Selain aspek komunikasi sebagaimana dijelaskan di atas, motivasi kepala madrasah terhadap guru merupakan salah satu aspek yang tidak boleh diabaikan. Guru selalu membutuhkan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja mereka. Supaya meningkatnya kinerja guru seorang kepala madrasah harus menguasai dan memahami serta memiliki kompetensi yang baik dalam hal memotivasi para guru, guru sebagai bawahan butuh motivasi dari pemimpinnya, karenanya kepala madrasah harus bisa menjadi motivator mumpuni yang mampu meningkatkan kinerja gurunya.

Sebagaimana dijelaskan Hasan Basri, bahwa fungsi motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi keperluan menyangkut fisik, psikis, dan spiritual. Dapat menggerakkan, berfungsi dalam pengarahan, penjagaan, pendukung, dan seleksi tingkah laku.¹⁰

Setiap orang perlu dihargai terhadap bagian yang dilakukannya apalagi hasil kerjanya melebihi ekspektasi pimpinan, tidak terkecuali para guru di madrasah mereka butuh dihargai oleh atasannya. Sekecil apapun hasil kerjanya perlu dihargai oleh pimpinan, kepala madrasah harus mempunyai kemampuan dan memahami bagaimana cara menghargai para guru sebagai bawahannya, perlu dipahami bahwa

⁹Sondang P Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Cet. VI; Jakarta: Rineka Cipta, 2020), 55.

¹⁰Hasan Basri, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2018), 272.

menghargai itu tidak mesti dalam bentuk materi, non materi pun dapat menjadi sebuah penghargaan yang berarti walaupun hanya sekedar kata-kata pujian. Oleh karena itu, sekecil apapun penghargaan dari pimpinan akan sangat bermakna bagi bawahannya, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja. Terkadang kita sering melupakan dan mengabaikan penghargaan kepada para guru, bahkan sudah melebihi ekspektasi-pun dapat terabaikan seolah tidak ada yang perlu dihargai. Hal ini dapat menimbulkan stigma negatif pada guru bahwa untuk apa berupaya kerja maksimal, bersusah payah mencurahkan tenaga dan pikiran demi pengembangan madrasah, tapi pada akhirnya tidak pernah dihargai oleh pimpinan.

Satu hal yang tidak kalah penting sebagai pemimpin puncak di lembaga, kepala madrasah hendaknya menjadi teladan bagi semua warga madrasah. Sikap, bertingkah laku, kedisiplinan, keharmonisan, gaya bicara, ketegasan, kebijaksanaan, semuanya harus menjadi contoh bagi guru. Kepala sekolah/madrasah yang dapat diteladani akan memberi contoh yang baik bagi semua warga sekolah/madrasah, dia akan disegani dan dihormati oleh warga sekolah, sebaliknya jika kepala sekolah/madrasah tidak dapat memberi contoh yang baik, tidak peduli dengan segala ketentuan, maka akan berakibat fatal bagi keberlangsungan lembaga. Hal demikian akan berdampak buruk bagi sekolahnya. Tidak sedikit kepala sekolah yang tidak dapat memberi contoh baik kepada warga sekolah/madrasah. Tidak dapat mengharap banyak bahwa madrasah dapat ditingkatkan kinerja guru dengan kondisi kepala sekolah/madrasah tidak mampu memberi contoh teladan baik kepada guru.

Kepala MIN 1 Aceh Jaya dapat berkomunikasi secara baik dengan seluruh guru, terlihat dari cara kepala madrasah menyampaikan instruksi dan mengajak seluruh guru dalam mencapai visi misinya. Dalam hal motivasi, kepala madrasah memiliki kemampuan memberi semangat guru dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Terkait dengan penghargaan guru, kepala madrasah tergolong sering memberikan penghargaan kepada guru sekalipun dalam bentuk kata-kata pujian. Kemudian kepala madrasah juga dapat menjadi teladan bagi warga madrasah khususnya masalah disiplin dalam segala hal.¹¹

Mulyasa menjelaskan terkait dengan keteladanan sebagaimana tersebut di atas, bahwa menjadi orang yang dapat diteladani adalah aspek yang sangat krusial bagi kepala sekolah/madrasah. Kesesuaian antara perkataan dengan perbuatan merupakan hal yang harus selalu diingat oleh kepala sekolah/madrasah. Setiap perilakunya menjadi contoh bagi bawahan; sifat keberanian, kejujuran, kerja keras, kesungguhan, rajin, memiliki etika yang baik akan dapat menjadi modal yang paling berharga untuk berjalannya manajemen sekolah yang efektif.¹²

Jadi, kepala sekolah/madrasah hendaknya menjadi pemimpin yang dicintai, bukan pemimpin yang dibenci, sebagaimana hadits berikut:

خيار أئمتكم الذين تحبونهم ويحبونكم وتصلون عليهم ويصلون
عليكم وشرار أئمتكم الذين تبغضونهم ويبغضونكم وتلعنونهم
ويلعنونكم

Artinya : *“Sebaik-baik pemimpin di antara kalian adalah pemimpin yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendoakannya dan merekapun mendoakan kalian, dan seburuk-buruknya pemimpin di antara kalian*

¹¹Informasi dari guru MIN 1 Aceh Jaya, Rabu 03 Mei 2023

¹²H.E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 28-29.

*adalah pemimpin yang kalian benci dan mereka pun membenci kalian, kalian melaknatnya dan mereka pun melaknat kalian.*¹³

Kondisi pendidikan hari ini terkadang juga menyedihkan kita semua, para guru seperti kehilangan motivasi kerja. Merasa puas terhadap apa yang dilakukan. Padahal, guru merupakan motivator bagi siswanya, seharusnya mereka para guru sebagai motivator, hal yang paling utama yang perlu disikapi adalah dapat memotivasi dirinya sendiri sebelum memotivasi siswa. Nah, bagaimana memberi motivasi ke orang lain jika tidak mampu memotivasi dirinya sendiri.

Dampak hilangnya motivasi guru terhadap kegiatan di madrasah, yang berujung pada sikap apatis. Apatis adalah sikap acuh tak acuh terhadap keadaan sekitar, jadi guru yang mengindap apatis akan terlihat datar di madrasah, tidak peduli apapun kondisi yang terjadi, termasuk tugas-tugas yang menjadi tupoksinya sebagai guru maupun tugas tambahan lainnya. Sikap apatis guru ini sudah fenomenal terjadi di banyak sekolah/madrasah, sehingga sangat berdampak buruk terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru seakan tidak peduli dengan tugas pokoknya mendidik anak bangsa, sikap abai terhadap tugas seakan sudah dianggap hal biasa dilakukan di sekolah.

Setiap orang tentunya pernah merasa malas, malas beraktifitas, termasuk merasa malas melaksanakan tugasnya sebagai guru. Akan tetapi perlu diingat baik-baik bahwa sikap malas dalam diri jika tidak dilawan maka malas akan menguasai diri seseorang. Hal ini tentu berdampak terhadap menurunnya kinerja guru tersebut. Sikap malas pada diri guru berdampak buruk terhadap aktifitas proses belajar

¹³ H.R. Muslim dari Auf bin Malik

mengajar di sekolah, anak didik akan terlantar, yang ujungnya menurun drastis kualitas pendidikan.

Keteladanan guru yang menjadi panutan bagi siswa. Guru yang baik, disiplin kerja keras, ramah, bersahaja, dapat menciptakan suasana belajar menyenangkan, tentu akan menjadi panutan bagi siswanya. Siswa akan meneladani sikap, tingkahlaku, dan gaya bicara gurunya, termasuk disiplin dalam segala hal, siswa akan ingat selalu terhadap guru yang demikian, dihormati dan disegani oleh siswa dan masyarakat. Sebaliknya guru yang tidak bisa diteladani akan dicemooh dan tidak dianggap oleh siswa. Terkadang guru tanpa sadar telah memberi contoh yang tidak baik kepada siswa, melalui cara dia berbicara, bersikap, dan bertingklaku di hadapan siswa, tidak disiplin terhadap tugasnya.

Dalam upaya peningkatan kinerjanya, guru akan mendapatkan tantangan berupa faktor-faktor yang dapat mengganggu kinerja guru, faktor tersebut adalah terkait dengan karakteristik pada pribadi guru, bila faktor-faktor yang mempengaruhi tadi ada pada diri guru maka dia akan dapat dengan mudah dapat ditingkatkan kinerjanya, sebaliknya bila tidak memiliki faktor yang mempengaruhi atau telah hilang pada dirinya maka akan terjadi stagnan kinerja bahkan dapat menurunkan kinerja sang guru. Yang terjadi sekarang guru seakan tidak memahami faktor yang mempengaruhi kinerjanya sehingga tidak tahu letak kelemahan dan bagaimana cara memperbaiki diri.

Menurut Sedarmayanti, sebagaimana dikutip oleh Supardi, ada banyak faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru, diantaranya sebagai berikut: (1) sikap mental; terkait dengan semangat kerja, etika, dan kedisiplinan, (2) tingkat

pendidikan guru, (3) skil yang dimiliki, (4) manajemen kepemimpinan, (5) penghasilan yang diperoleh, (6) menyangkut upah dan perhatian masalah kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) suasana lingkungan kerja, (9) dukungan sarana dan prasarana, (10) penguasaan teknologi, (11) peluang dalam hal prestasi.¹⁴

Guru yang berkinerja baik merupakan faktor penentu dalam meraih keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan suatu sekolah/madrasah meningkat atau menurun itu sangat ditentukan oleh kinerja guru, guru yang mempunyai performa baik dalam proses pembelajaran sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan suatu lembaga, karena itu sebagai syarat kualitas pendidikan semakin baik harus didukung oleh kinerja guru yang semakin baik pula. Jadi suatu sekolah/madrasah mengalami hambatan atau menurun kualitasnya sudah bisa dipastikan bahwa sekolah tersebut memiliki guru-guru yang berkinerja buruk.

Abuddin Nata mengatakan bahwa suatu sekolah/madrasah mencapai titik keberhasilannya dipengaruhi oleh faktor profesionalitas pendidik di dalamnya. Pendidik yang profesional tidak hanya bisa mentransfer ilmu dengan baik, tetapi lebih dari itu dapat menjadi pendidik yang mumpuni, mempunyai perilaku mulia, dan selalu melakukan pengembangan diri.¹⁵

Selanjutnya Guru yang berkinerja baik bisa dipastikan akan menjadi guru berprestasi, ketika seorang guru melaksanakan tugasnya secara totalitas sudah tentu mendapatkan hasil yang baik. Nah, yang terjadi sekarang mengapa guru jarang

¹⁴Supardi, *Kinerja Guru*, (Cet. II; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 19.

¹⁵Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), 147.

berprestasi dibidangnya? Jawabannya sudah bisa dipastikan bahwa guru malas, tidak memiliki motivasi diri menjadi lebih baik, berkinerja buruk, acuh tak acuh dalam melakukan pengembangan diri, dan merasa nyaman serta puas terhadap apa yang telah dicapai, sehingga merasa enggan untuk memperbaiki diri.

Untuk meningkatkan prestasi siswa, tidak ada pilihan lain kecuali melakukan upaya strategis dalam meningkatkan kinerja guru, untuk meraih kesuksesan dalam hal siswa prestasi harus dimulai dari ruang kelas, yaitu perbaikan kualitas guru dalam mengajar, memfasilitasi, membimbing, menilai, mendidik, dan membina anak didik menjadi lebih baik.

Dalam rangka menjawab persoalan sebagaimana telah dipaparkan di atas, penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian tentang “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 1 Aceh Jaya”.

B. FOKUS PENELITIAN

Mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus penelitian tesis ini sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya?
2. Bagaimana mengevaluasi ketercapaian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian tesis ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya. Supaya lebih jelas dapat dirincikan tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Menjelaskan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya.
2. Menguraikan proses mengevaluasi ketercapaian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Setelah melaksanakan penelitian, penulis berharap tesis ini dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya menyangkut strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya dapat mencapai kualitas pendidikan yang bermutu. Kemudian hendaknya berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Secara praktis

- a. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengambil kebijakan dalam rangka membantu memenuhi ketersediaan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas serta sarana pendukung pembelajaran yang memadai di bidang pendidikan.

- b. Terhadap kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam rangka merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- c. Untuk guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja supaya menjadi guru yang profesional dan berkualitas.
- d. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian yang sejenis lainnya.

E. PENELITIAN TERDAHULU DAN ORISINALITAS PENELITIAN

Dari hasil eksplorasi peneliti terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang strategi kepala madrasah dan kinerja guru. Dari pembahasan penelitian yang dilakukan terlihat saling melengkapi satu sama lainnya. Namun demikian, penulis belum menemukan suatu penelitian yang memaparkan tentang bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi substansial dan relevan untuk dilaksanakan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi terkait dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1	M. Syaifi (2017)	Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Meneliti tentang strategi kepala sekolah	Kajian difokuskan pada strategi kepemimpinan	Judul penelitian ini yaitu Strategi

		Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan	dalam meningkatkan kinerja guru	kepala sekolah, kendala yang terjadi, dan cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru, juga berbeda letak lokasi penelitian	Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 1 Aceh Jaya, dengan fokus: 1) Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya; 2) Bagaimana mengevaluasi ketercapaian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya.
2	Yustika Agustriana (2021)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah	Meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Kajian difokuskan pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, model kinerja guru, hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta berbeda letak lokasi penelitian	
3	Moch. Abdurrozaq (2017)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu	Meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Kajian difokuskan pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan berbeda letak lokasi penelitian	
4	Mutiara (2021)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 Di UPT SMPN 1 Sukamaju	Meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Kajian difokuskan pada kinerja guru di masa pandemi covid-19, strategi dan faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan berbeda letak lokasi penelitian	

5	Ach. Baihaki (2016)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura (Studi Multikasus di MA Negeri dan SMA Negeri 1 Sumenep Madura)	Meneliti tentang strategi kepala sekolah	Kajian difokuskan pada bagaimana budaya religious di SMA Negeri 1 Sumenep Madura, langkah-langkah strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religious dan dampak keberhasilannya
6	Aminah (2018)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di SMA Negeri 1 Dompu	Meneliti tentang strategi kepala sekolah	Kajian difokuskan pada bagaimana langkah strategis dan implementasi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama islam, dan berbeda letak lokasi penelitian
7	Dede Anik FH (2011)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al-Shighor	Meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Kajian difokuskan pada bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan berbeda letak lokasi penelitian

Berdasarkan eksplorasi peneliti sebagaimana dipaparkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini tentunya berbeda dengan beberapa hasil penelitian yang pernah dilaksanakan, dimana fokus penelitian ini adalah bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya, menguraikan proses mengevaluasi ketercapaian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Aceh Jaya.

F. DEFINISI ISTILAH

Definisi istilah adalah uraian singkat terhadap konsep yang ada pada judul penelitian. Manfaat definisi istilah ini sangat signifikan dalam memberikan batasan dan pemahaman yang jelas supaya peneliti tidak keluar dari koridor kajian yang diinginkan.

1. Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani; “strategos” (stragos berarti militer, dan ag berarti pemimpin); yang memiliki pengertian “generalship”, maksudnya adalah sesuatu yang dilakukan oleh jenderal perang dalam rangka menyusun rencana memenangkan peperangan. Istilah strategi ini bisa juga bermakna seni pertempuran, karena istilah ini memang pertama kali digunakan di dunia militer. Dalam perkembangan selanjutnya istilah strategi ini juga dipergunakan dalam pembahasan bidang lainnya seperti ekonomi bisnis, sosial politik, manajemen kepemimpinan, termasuk dalam dunia pendidikan.

Rahayu Puji Suci mendefinisikan Strategi (*strategos atau strategia*) berasal dari kata Yunani yang mengandung arti “general or generalship”, dapat juga bermakna sesuatu yang berhubungan dengan top manajemen pada sebuah organisasi.

Menurut Taufiqurokhman istilah strategi dapat diartikan usaha penentuan rencana terhadap para top manajer yang tertuju pada target jangka panjang organisasi yang disusun sedemikian rupa suatu proses pencapaian target yang telah ditetapkan. Pengertian lainnya dari strategi ialah suatu rencana (*planning*), cara (*ploy*), pola (*pattern*), mengambil posisi (*position*), persepsi (*perception*).

Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab menyebutkan bahwa munculnya inisiatif menyusun strategi sebagai bentuk “reaksi” terhadap perubahan eksternal yang sesuai dengan lembaga.

Jadi, yang penulis maksudkan istilah strategi dalam penelitian ini adalah proses merancang, merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi ketercapaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata; “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” mengandung arti pemimpin, ketua suatu lembaga maupun organisasi. Sedangkan kata “madrasah” dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga atau wadah menerima dan memberi pelajaran. Bila digabungkan kedua kata “kepala” dan “madrasah”, maka terkandung pengertian di dalamnya ialah pejabat pada suatu organisasi (madrasah) tempat menerima dan memberikan bahan ajar. Donni Juni Priansa mendefinisikan kepala sekolah/madrasah adalah tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (madrasah) sebagai tempat diselenggarakannya kegiatan belajar mengajar.

Senada dengan penjelasan di atas, kepala madrasah didefinisikan sebagai orang yang menerima tanggung jawab untuk mengembangkan potensi-potensi masyarakat dalam rangka pencapaian visi, misi, dan tujuan madrasah. Hakikatnya kepala sekolah/madrasah itu guru yang telah lengkap syaratnya untuk mengembangkan dan memberdayakan lembaga pendidikan. Pendapat lain mengatakan bahwa, kepala sekolah/madrasah ialah seorang guru yang memiliki skil

untuk mengelola sumber daya secara optimal di lembaga pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, istilah kepala madrasah disematkan kepada seorang guru yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pimpinan di sebuah lembaga pendidikan yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sumber daya yang ada dalam rangka mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, kepala madrasah yang dimaksudkan dalam tesis ini adalah seorang pemimpin yang diangkat dan ditetapkan melalui surat keputusan untuk bertanggung jawab dalam mengelola madrasah.

3. Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari bahasa Inggris “performance”, dapat bermakna prestasi kerja, kompetensi pada diri seseorang. Menurut Imam Sofi'i dkk., memberi pengertian terhadap kata kinerja adalah sejumlah kegiatan yang menggambarkan bagaimana perolehan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya secara akuntabel dalam bentuk kelebihan maupun kekurangan. Lebih lanjut Sofi'i dkk., menjelaskan bahwa kinerja adalah bentuk tingkah-laku individu atau organisasi yang berorientasi pada prestasi. Seseorang dapat dikatakan berhasil bila dapat dicapai keseluruhan kriteria yang telah ditetapkan, dan mencapai hasil kerja yang berkualitas.

Supardi memberi pengertian kinerja yaitu melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggungjawab berdasarkan target sebagaimana telah ada dalam ketentuan pada suatu kegiatan. Kinerja juga diidentikkan dengan prestasi. Menurut Dedi Rianto Rahadi, kinerja diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, dan

performance. Jadi istilah kinerja dapat maknai sebagai performa individu yang menghasilkan suatu hasil bersifat fisik atau non fisik relevan dengan petunjuk yang ada.

Menurut priyono, ketika berbicara kinerja maka hal ini menyangkut baik buruk, maksudnya adalah jika setiap individu menghasilkan sesuatu yang relevan dengan apa yang sudah tertulis pada lembaga ia bekerja, maka kinerjanya termasuk bagus, jika tidak demikian maka dapat dikategorikan buruk.

Kata asal kinerja dari “*job performance*” atau “*actual performance*” yang memiliki arti prestasi kerja atau pencapaian prestasi sesungguhnya. Jadi, prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja setiap individu baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah uraikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung makna segala tugas yang dibebankan pada individu maupun organisasi dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Guru

Menurut R.K Brown dan Lamb A., sebagaimana dikutip oleh Imam Sofi'i dkk., guru dalam bahasa sansekerta dibagi menjadi dua suku kata; “gu” = darkness (kegelapan), “ru”= light (cahaya terang). Jadi, guru merupakan seseorang yang memberi petunjuk “cahaya terang” (pengetahuan) dan melenyapkan “kegelapan” (kebodohan).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai profesi yang tugasnya mengajar. Menurut Yohana Afliani Ludo Buan, yang dikatakan dengan guru yaitu orang yang sudah dikategorikan dewasa yang memiliki tugas membina peserta didik dalam hal pertumbuhan jasmani dan rohani menggapai kedewasaan, menjadi hamba Tuhan yang baik, sebagai makhluk sosial, dan individu yang mandiri.

Menurut Rusdiana, istilah guru jika dikaitkan dengan seorang pendidik, maka dapat dimaknai sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan mendidik atau dikatakan juga sebagai orang yang mentransfer ilmu. Sebagai profesi, seorang guru harus memiliki skill tertentu yang melekat pada dirinya dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar.

Guru adalah individu yang mempunyai keahlian dalam mendidik, mengajar, membimbing, melakukan penilaian, melakukan proses evaluasi dalam rangka proses transfer ilmu kepada siswa. Tedi Priatna dalam mendefinisikan profesi guru, yang menurutnya individu yang lulus dari pendidikan keguruan tertentu, dan tugasnya melakukan proses pengajaran serta kependidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang berlatar belakang pendidikan keguruan tertentu dan sebagai orang dewasa yang mempunyai kemampuan membimbing, membina, melatih, memfasilitasi, mengarahkan, menasihati, mendidik, mengajar, menilai, dan mengevaluasi dalam rangka proses pemindahan ilmu pengetahuan dari berbagai sumber kepada peserta didik agar tumbuh dewasa menjadi makhluk sosial dan mandiri.