

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Madrasah adalah lembaga pendidikan tempat individu memperoleh ilmu. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi dalam organisasi ini. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat memengaruhi kemajuan madrasah. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dan tanggung jawab besar, termasuk dalam mencapai kualitas hasil belajar dan tujuan pendidikan.¹

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pendidikan, Kepala Madrasah perlu memiliki visi untuk mengembangkan sekolah dan kemampuan untuk mempertahankannya. Keterampilan kepemimpinan ini akan memengaruhi kemampuan mereka dalam merekrut pendidik berbakat dan menciptakan program-program yang menyediakan lingkungan belajar yang baik dan kondusif bagi siswa. Kepemimpinan instruksional yang implikatif tercermin dari kemampuan dan kemauan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar bekerja secara implikatif dalam mencapai tujuan pendidikan dan pedagogi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi secara langsung aktivitas anggota kelompok, selain mereka yang terlibat dalam fungsi spesifiknya. Proses ini dikenal sebagai kepemimpinan manajerial.²

¹ Indrawari and Hadi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Bandung, Erlangga, 2019), h, 180.

² Anwar, M.I. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Bandung, Alfabeta, 2003), h, 8

Dalam konteks kepemimpinan manajemen, kepemimpinan adalah bagian tak terpisahkan dari manajemen. Manajemen yang dimaksud adalah manajemen organisasi, di mana pemimpin berperan dalam menentukan dan mengendalikan arah organisasi melalui berbagai tahapan program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Kepemimpinan yang implikatif dalam manajemen organisasi memerlukan kemampuan situasional, karena beragamnya karakteristik sumber daya yang harus diarahkan dan dikendalikan untuk mencapai tujuan dengan implikatif dan efisien. Dari perspektif situasional, seorang pemimpin yang otoriter mungkin akan mengubah gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan demi menjaga kesinambungan peran kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin demokratis bisa menerapkan gaya kepemimpinan otoriter jika situasi memerlukannya, bahkan hingga memberikan sanksi untuk menjaga disiplin organisasi. Pendekatan situasional berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi implikativitas kepemimpinan bervariasi tergantung pada situasi, termasuk tugas yang dilakukan, keterampilan dan harapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahannya, serta faktor lainnya.

Seorang pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain di tempat kerja dengan menggunakan kekuasaannya. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan terkait tugas yang harus diselesaikan. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki seorang

³ Nasution, M.N. *Manajemen Mutu Terpadu*. (Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia 2001), h,

pemimpin, semakin besar potensi mereka untuk menjadi pemimpin yang implikatif.⁴

Manusia memerlukan kepemimpinan karena mereka sering merasa lemah akibat keterbatasan mereka, sementara ada yang memiliki keunggulan tertentu dibandingkan yang lain. Kebutuhan akan pemimpin dan kemampuan kepemimpinan muncul dari situasi ini, terutama dalam organisasi yang selalu berkomunikasi dengan orang lain secara terstruktur. Hal ini menuntut pemimpin memiliki kapasitas lebih, sehingga mereka diangkat atau ditunjuk sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam berhubungan dengan orang lain, baik dalam organisasi formal maupun informal. Dalam lembaga pendidikan, seperti SMA, pemimpin dikenal sebagai kepala sekolah yang berperan sebagai motivator bagi bawahannya berdasarkan teori psikologi. Seorang pemimpin, ketika menghadapi masalah, harus menggunakan teori sosiologi. Pemimpin yang baik, yang tahu cara menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat menggunakan berbagai teori namun tetap fleksibel dalam menerapkan kepemimpinan berdasarkan teori perilaku individu. Pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sesuai dengan teori sifat, dan mampu menangani berbagai situasi sesuai dengan teori kontingensi. Kepemimpinan mencakup segala perilaku yang berkaitan dengan tugas seorang pemimpin.⁵

Kepala sekolah sebagai pemimpin menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan, sehingga setiap sekolah memiliki karakteristik yang unik. Sebagai kepala sekolah, penting untuk memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Rosdakarya, 2004), h, 88

⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung, PT Refika Aditama 2010), h, 33

kondisi sekolah yang Anda pimpin. Ini bertujuan untuk bersama-sama mencapai visi dan misi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi seluruh komponen sekolah, termasuk kinerja para guru.⁶

Kepala sekolah adalah pemimpin dan pengelola fasilitas pendidikan yang memiliki peran penting dalam memastikan terpenuhinya standar pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah melibatkan proses di mana mereka mempengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengarahkan guru, staf, siswa, wali siswa, dan pihak lainnya yang terlibat, dengan tujuan mencapai kinerja yang mendukung keberhasilan manajerial.

Kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan keterampilan khusus. Penyelenggaraan dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai hukum, dan dalam kerangka etika dan moral. Rumusan ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konsep ini, terdapat empat unsur utama: (1) hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi sebagai hasil akhir dari usaha mereka; (2) individu atau organisasi memiliki hak dan tanggung jawab yang memungkinkan mereka untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dengan sukses, serta bertanggung jawab kepada pemberi wewenang; (3) pekerjaan dilakukan sesuai dengan hukum,

⁶ Koswara, K., & Rasto, R. *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. (Bandung, Alfabeta, 2016), h, 92

mengikuti peraturan yang berlaku; dan (4) pekerjaan tidak boleh melanggar etika dan moral yang umum berlaku.⁷

Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Dalam konteks penelitian yang direncanakan, fokus kinerja terletak pada kinerja tenaga pendidik, yang merupakan elemen kunci dalam proses pembelajaran di sekolah. Kinerja pendidik diatur sebagai bagian dari pengembangan karir mereka sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional pendidik dan angka kreditnya. Peraturan ini mengharuskan evaluasi kinerja pendidik berdasarkan kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kinerja pendidik dianggap penting karena berkontribusi pada terciptanya proses pembelajaran yang implikatif dan berkualitas, dengan tujuan menghasilkan lulusan yang cerdas, mandiri, demokratis, bertanggung jawab, serta memiliki kompetensi spiritual dan sosial yang kuat. Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu menjadi kunci untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam bekerja dengan staf akademik dan administratif, memahami visi organisasi, membangun budaya kerja yang berkualitas, dan mengoptimalkan potensi yang ada, sangat mendukung keberhasilan program sekolah dalam aspek mutu.⁸

⁷ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.176

⁸ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2014). h, 35

Keberhasilan kepemimpinan dapat diukur melalui pencapaian hasil yang baik, yang memerlukan evaluasi sebagai alat ukurannya. Untuk mencapai tujuan serta mewujudkan visi, misi, dan sasaran madrasah, kepala madrasah harus mengembangkan organisasi dengan merancang dan melaksanakan program secara terencana. Ini memerlukan kemampuan untuk mengimplementasikan berbagai jenis program pendidikan secara implikatif dan memahami posisi madrasah sebagai entitas kelembagaan yang kompleks.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengelolaan madrasah serta semua komponennya, termasuk kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan dan pedagoginya. Oleh karena itu, kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan staf pengajar dan tenaga kependidikan lainnya secara profesional. Sebagai seorang manajer pendidikan, kepala madrasah harus memiliki keterampilan manajemen dasar, terutama keterampilan teknis yang melibatkan pengetahuan, metode, dan teknik khusus untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Selain itu, keterampilan interpersonal juga penting, menunjukkan kemampuan kepala madrasah untuk bekerja secara implikatif dengan orang lain dan mendorong kerjasama.⁹

Sebagai kepala madrasah, penting untuk terus meningkatkan keahlian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai profesional di bidang pendidikan. Seorang pemimpin memanfaatkan kemampuannya dan mengoptimalkan potensi serta lingkungan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin

⁹ Maryati, *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Pati, QUALITY, 2016), h, 167

berusaha melibatkan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan bersama. Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama adalah inti dari kepemimpinan. Kemampuan ini juga mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin berhasil memengaruhi perilaku orang lain menuju tujuan yang diinginkan, yang merupakan aspek kunci dari kepemimpinan yang berfokus pada intervensi sadar dalam mengarahkan perilaku individu.¹⁰

Peran kepala madrasah yang implikatif akan memengaruhi kinerja guru, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat tinggi karena merasa dihargai, aman, dan diakui atas prestasi mereka. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk berkomunikasi secara jujur dan adil dengan guru dan staf sebagai salah satu contohnya.

Peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari gaya kepemimpinan kepala madrasah, yang mencerminkan peran guru dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain fokus pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru juga mencakup aspek di luar kelas seperti manajemen sekolah, pelayanan, dan evaluasi.¹¹

Untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah, dapat dilakukan dengan meminta guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna memperbaiki keterampilan mereka, seperti menghadiri lokakarya, seminar, pelatihan tambahan, dan melakukan penelitian. Aspek keterampilan guru

¹⁰ Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 119.

¹¹ M. Ismail, *Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran*, (Jakarta, Lentera Pendidikan, 2010), h. 44

mencakup pemahaman mendalam dan pengetahuan yang perlu dikuasai secara menyeluruh agar dapat diterapkan secara implikatif dalam proses pembelajaran.¹²

Kinerja guru akan maksimal jika mereka menunjukkan faktor-faktor seperti dedikasi tinggi dan komitmen terhadap tugas mengajar, penguasaan serta pengembangan materi pembelajaran, disiplin dalam menjalankan tugas mengajar dan administratif, serta kreativitas dalam pendekatan mengajar dan kerja sama tim. Sebagai panutan bagi siswa di sekolah, pemimpin harus menunjukkan karakter yang baik, kejujuran, objektivitas dalam mengajar, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru-guru mereka. Evaluasi ini penting untuk menilai kemampuan kepemimpinan kepala madrasah.¹³

Berdasarkan pengamatan penulis, terjadi perubahan signifikan di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang, yang menunjukkan peningkatan kinerja guru dengan mempertimbangkan berbagai aspek terkait proses dan hasil, terutama dalam hal kedisiplinan guru. Menurut peneliti di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang, madrasah ini dianggap unggul karena di bawah kepemimpinan kepala madrasah saat ini, telah terjadi banyak perubahan yang terlihat dari kemajuan fisik madrasah, penataan sarana dan prasarana yang memenuhi standar minimal pemerintah, serta pembangunan taman untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman. Selain itu, terdapat upaya untuk meningkatkan efisiensi

¹² Syaidah, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2018), h, 185

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.15-16.

operasional agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru-guru terlihat lebih aktif dan kreatif dalam mengembangkan proses belajar mengajar (PBM). Hal ini penting karena guru masa depan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan interaksi cepat dalam penyebaran informasi. Jika guru tidak menguasai mekanisme dan model ini dengan baik, profesionalitas mereka dapat terganggu dan kepercayaan dari siswa, orang tua, serta masyarakat bisa berkurang.

Berdasarkan teori dan fenomena yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam mengenai masalah implementasi guru dalam meningkatkan keterampilan dan profesionalisme mereka, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih mendalam mengenai **"Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang"**.

B. Fokus Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka topik pertanyaan yang akan diajukan dalam proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang dikelola?
2. Bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang?

3. Bagaimana implikasi dari manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang?

C. Tujuan Penelitian

Setelah menetapkan topik pertanyaan penelitian, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami manajemen kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.
3. Untuk menilai implikasi manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian mengenai manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ini, diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti dan subjek penelitian. Berikut adalah manfaat teoritis dan praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Praktis:
 - o Bagi kepala madrasah: Penelitian ini diharapkan membantu kepala madrasah dalam menganalisis kekuatan dan kelemahan madrasah dengan

lebih mudah, menyusun rencana strategis madrasah, serta memahami penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.

2. Bagi guru:

- Melalui penelitian ini, diharapkan guru dapat lebih memahami tujuan dan konteks peningkatan prestasi serta kesejahteraan mereka, sehingga mereka menjadi lebih terinformasi dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas prestasi mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan model manajemen kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.

3. Bagi peneliti:

- Penelitian ini dapat menjadi dasar dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji pengaruh manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi akademik siswa di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Orisinalitas Penelitian

Pembahasan utama dalam penelitian ini berfokus pada manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang. Dalam konteks ini, keorisinalan penelitian ini dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya yang relevan dengan topik tersebut. Studi-studi sebelumnya yang berhubungan adalah sebagai berikut:

1. Afiatul Aqliyah (2020) meneliti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 13 Malang. Penelitian ini membahas berbagai program yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, seperti melibatkan mereka dalam pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah. Salah satu implementasi utama adalah program IHT (in house training) yang diadakan tiga kali dalam satu semester untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Selain itu, terdapat evaluasi yang mencakup pemberian reward kepada guru yang menunjukkan kinerja baik sebagai bentuk motivasi.
2. Sofia Isti Damayanti (2017) melakukan penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo. Penelitian ini menyoroti peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan implikasi positif terhadap manajemen tenaga pendidikan yang implikatif, membangun teamwork yang solid, serta responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan guru. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan guru termasuk penyediaan BPJS, tabungan di BMT Syariah, Tunjangan Hari Raya (THR) bagi guru sertifikasi dan non-sertifikasi, serta tunjangan-tunjangan lainnya.
3. Mar'atul Fadlaini (2021) meneliti implikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru selama pandemi Covid-19. Penelitian ini berfokus pada penerapan gaya kepemimpinan tertentu oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru selama masa pandemi, khususnya gaya kepemimpinan demokratis. Peningkatan kinerja guru ini juga

berimplikasi signifikan pada peserta didik, mencakup kemampuan pribadi, sosial, dan profesional para guru.

4. Yohana Makaborang (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan fokus pada kepemimpinan dan kinerja guru, namun berbeda dalam hal lokasi dan metode penelitian yang digunakan.
5. Zaka Hadikusuma Ramadan (2010) meneliti peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, tetapi membedakannya dengan aspek manajemen dan lokasi penelitian yang berbeda.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil pendekatan yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan fokus pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru untuk memperbaiki kualitas pendidikan...

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Afiatul Aqliyah, "Strategi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 13 Malang", 2020	Studi tentang upaya peningkatan kinerja guru	Penelitian ini dilakukan di tingkat SMK dan mencakup analisis program kepala sekolah, penerapan, serta	Penelitian ini adalah lanjutan dari studi sebelumnya dengan fokus pada manajemen kepemimpinan

			evaluasi kinerja guru	kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang
2	Sofia Isti Damayanti, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo", 2017	Studi tentang peningkatan kesejahteraan guru	Fokus pada kesejahteraan guru dan penyampaian materi, bukan hanya kinerja	Penelitian ini mengutamakan manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
3	Mar'atul Fadlaini, "Implikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19", 2021	Penelitian tentang peningkatan kinerja guru	Fokus pada gaya kepemimpinan selama pandemi di tingkat pendidikan anak usia dini (TK)	Penelitian ini lebih menitikberatkan pada manajemen kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru
4	Yohana Makaborang, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", 2009	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru	Perbedaan dalam aspek manajemen, lokasi, dan metode penelitian	Penelitian ini lebih mendalami analisis manajemen kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru
5	Zaka Hadikusuma Ramadan, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru	Perbedaan dalam manajemen kepala sekolah dan lokasi penelitian	Penelitian ini lebih fokus pada eksplorasi manajemen kepemimpinan kepala madrasah

	Kinerja Guru Sekolah Dasar", 2010			untuk meningkatkan kinerja guru
--	-----------------------------------	--	--	---------------------------------

F. Definisi Istilah

Untuk memperjelas dan memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini, penulis memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah yang perlu dipahami sebagai berikut:

1. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen dapat dipahami sebagai proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, manajemen seorang kepala sekolah mencakup semua aktivitas terkait pekerjaannya, mulai dari pengendalian dan administrasi hingga kolaborasi dengan berbagai pihak. Tugas manajerial utama kepala sekolah adalah mengawasi dan memimpin sekolah. Untuk memahami berbagai gaya manajemen kepala sekolah dengan lebih baik, penting untuk mencari pandangan dari para ahli.

Dalam pelaksanaan manajemen sekolah, komunikasi yang sehat antara kepala sekolah, guru, dan staf sangat penting. Komunikasi internal yang implikatif mempermudah dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sekolah secara bersama-sama.

Manajemen kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang bertujuan dan berfokus pada pencapaian target, melibatkan perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian. Manajemen ini

memerlukan keterampilan dalam pelaksanaan dan pengaturan, yang sering dianggap sebagai seni.



2. Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata "leader," yang berarti memimpin. Seorang pemimpin adalah individu yang memimpin, sedangkan kepemimpinan merujuk pada posisi atau peran tersebut. Secara etimologis, istilah ini berakar dari kata "pimpin," yang berarti membimbing atau mengarahkan. Dari kata "memimpin" muncul istilah "to direct," yang juga berarti membimbing dan mengarahkan. Definisi-definisi ahli sering kali membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala Madrasah adalah individu yang bertanggung jawab untuk mengelola lembaga pendidikan. Dengan demikian, seluruh pelaksanaan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan madrasah adalah tanggung jawab kepala madrasah, yang didukung oleh tim pengajar dan staf pendidikan.

3. Kinerja Guru

Keberhasilan dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Oleh karena itu, kemampuan atau kualitas guru (hasil pembelajaran guru) memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Untuk menjalankan tugas dengan baik, guru harus memiliki empat keterampilan utama yang dapat meningkatkan efisiensi pembelajaran. Kompetensi menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan merupakan faktor penting karena individu yang terampil dapat menunjukkan kualitas kerja dan produktivitas yang tinggi. Meningkatkan kapasitas guru adalah kunci untuk meningkatkan mutu pembelajaran, yang

pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru: Kualitas kerja seorang guru diukur berdasarkan keterampilan dan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh kegiatan dalam proses belajar mengajar, sehingga hasil kerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

