

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagai institusi pendidikan menengah tingkat pertama dengan fokus pada pendidikan agama Islam memegang peran yang sangat krusial dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa, karena pada tingkatan ini siswa sedang mengalami perubahan jasmani yang sangat pesat dan mengakibatkan kegoncangan emosi, sehingga sangat memerlukan agama untuk menenteramkan batinnya.¹ Kurang maksimalnya kinerja dan kedisiplinan guru sebagai pendidik tentunya akan berdampak negatif bagi perkembangan karakter dan pengetahuan para siswa, karena pendidik adalah orang yang paling bertanggung jawab memberi bimbingan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai kholifah Allah SWT dimuka bumi ini.²

Harapan yang cukup besar disampaikan oleh Syafaruddin didalam bukunya terhadap mutu pendidikan dengan menyatakan bahwa kemajuan atau kemunduran suatu bangsa sangat tergantung pada efektivitas pendidikan di tengah masyarakat. Dengan kata lain, hingga saat ini, pendidikan menjadi suatu proses yang memegang peranan penting dalam

¹ Abdul Rachman Shaleh, *Pendidikan Agama dan Pembangunan Watak Bangsa*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2005), hal. 59

² Hamdani Ihsan, dan A. Fuad Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), hal. 93

menjalankan transformasi sosial budaya, yang akan menentukan eksistensi suatu masyarakat dan bangsa.³ Maka sudah jadi keniscayaan jika masyarakat harus bersatu dan bahu membahu untuk ikut serta berkontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, baik itu masyarakat umum maupun mereka yang terlibat dalam tanggung jawab pengembangan pendidikan. Penting untuk ditekankan bahwa pihak yang bertanggung jawab langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah pihak madrasah. Sebagai penanggung jawab utama, madrasah harus diatur secara terstruktur agar dapat menjalankan roda organisasinya dengan baik, termasuk seluruh komponen di dalamnya, termasuk manusianya, baik pendidik maupun tenaga kependidikannya. Pengorganisasian yang baik dan handal diperlukan oleh madrasah untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan tersebut bersifat berjenjang dan mencakup aspek jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.

Namun, realitas di dunia pendidikan Indonesia saat ini menunjukkan kesulitan untuk keluar dari masalah rendahnya mutu sumber daya guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pembinaan terhadap guru menjadi langkah yang sangat penting, karena guru memiliki peran langsung dalam kegiatan pendidikan.

³ Syafaruddin, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Medan: Perdana Publishing, 2020).

Untuk meningkatkan efektivitas pengorganisasian madrasah, kinerja guru yang terorganisir dan kedisiplinan guru yang maksimal menjadi salah satu elemen krusial. Kinerja guru mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, dengan indikator yang mencakup perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Guru yang mampu menunjukkan etos kerja yang baik dalam hal ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Sebagai perencana, guru harus mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kondisi, keadaan, dan kebutuhan di lingkungan belajar. Sebagai pengelola, tugas guru adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif agar siswa dapat belajar secara efektif. Sebagai evaluator, guru perlu memiliki kemampuan untuk mengevaluasi pelaksanaan proses belajar dan hasil belajar siswa. Pentingnya fungsi dan kinerja guru yang berkualitas tampak dari sudut pandang perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi. Upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru tidak hanya berdampak pada peningkatan mutu madrasah, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas lulusan serta pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kinerja dan kedisiplinan guru, sebagaimana dijelaskan, merupakan sumber daya utama yang menentukan kualitas pendidikan. Guru berperan sebagai garda terdepan dalam meningkatkan mutu madrasah. Oleh karena

itu, sangatlah penting bagi seorang guru untuk terus berupaya meningkatkan potensi diri dalam melaksanakan tugas di madrasah tempatnya bertugas.

Pemerintah juga telah melakukan upaya nyata dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai program. Beberapa di antaranya termasuk program profesi guru, pengembangan kurikulum nasional dan lokal, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, penyediaan buku dan alat pembelajaran, serta pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Selain itu, peningkatan mutu manajemen di lingkungan madrasah juga menjadi fokus pemerintah dalam rangka mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.⁴

Selain dari aspek yang telah dijelaskan sebelumnya, peran manajemen strategi yang diimplementasikan oleh kepala madrasah memiliki dampak penting dalam mencapai tujuan. Efisiensi proses pencapaian tujuan sangat bergantung pada implementasi manajemen organisasi yang cermat. Manajemen strategi bukan hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam pencapaian tujuan, khususnya dalam dunia pendidikan. Pentingnya manajemen strategi dalam konteks pendidikan terletak pada pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas mutu pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi secara langsung oleh implementasi manajemen strategi yang efektif dan efisien. Kesuksesan pencapaian tujuan pendidikan melibatkan kinerja

⁴ Lailatussaadah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Intelektualita, 2015), hal. 15.

semua sumber daya di satuan pendidikan, di mana tenaga pendidik atau guru memiliki peran yang sangat penting. Guru, sebagai sumber daya utama, menjadi penentu utama kualitas pendidikan. Oleh karena itu, memberikan perhatian yang serius dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru menjadi sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal.

Kepemimpinan kepala madrasah pula memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan guru. Dalam konteks ini, strategi kepemimpinan menjadi fokus utama untuk memahami bagaimana kepala madrasah dapat memberdayakan dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja terbaik mereka serta menjaga kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk memimpin dengan visi, membina hubungan interpersonal, dan menginspirasi anggota tim.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlash Jambar kabupaten Kuningan dalam pengakuannya, menyatakan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Salah satu cara yang diambil adalah memberikan bimbingan dan arahan kepada guru dalam rangka meningkatkan kinerja dan kedisiplinan, terutama saat rapat internal guru maupun saat rapat bersama pengurus yayasan. Selain itu, upaya lain yang dilakukan adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan dan diklat luring maupun daring, baik yang diadakan di tingkat regional maupun nasional. Langkah-langkah ini diharapkan dapat

memberikan dukungan dan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja serta kedisiplinan mereka.⁵

Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa meskipun berbagai upaya telah diupayakan, kinerja dan kedisiplinan sebagian guru masih dianggap rendah dan belum mencapai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, terus dilakukan upaya perbaikan agar kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan dapat ditingkatkan. Dalam konteks ini, muncul berbagai asumsi dan anggapan. Salah satu kemungkinan adalah bahwa upaya peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru belum sepenuhnya terealisasi, atau dapat juga muncul anggapan bahwa rendahnya kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan disebabkan oleh faktor lain, termasuk manajemen strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah yang mungkin kurang efektif dalam pelaksanaannya.

Dengan demikian, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan, termasuk mengevaluasi efektivitas manajemen strategi yang diterapkan. Hal ini penting untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang lebih tepat guna mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan.

Merujuk pada fenomena tersebut di atas, maka diperlukan suatu strategi manajemen peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru di

⁵ Andi Irawan, Kepala MTs Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan, Wawancara, 20 Maret 2024. Pukul. 09.30 WIB.

Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan. Maka berdasarkan konteks penelitian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam melalui sebuah penelitian yang berjudul: **“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Jambar Kuningan”**

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan, dan meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar, Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, peneliti memfokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Jambar kabupaten Kuningan?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja

dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlash Jambar kabupaten Kuningan?

C. Tujuan Penelitian

Maka berdasarkan fokus penelitian tersebut di atas, peneliti menargetkan dua tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlash Jambar kabupaten Kuningan.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor penghambat dan pendukung implementasi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlash Jambar kabupaten Kuningan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis yang signifikan:

1. Berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam, dan memperkaya pemahaman strategi kepemimpinan dalam konteks madrasah tsanawiyah.
2. Memperluas teori kinerja guru dengan menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan guru di madrasah.

3. Berpotensi menghasilkan kerangka teoritis integratif antara kepemimpinan dan nilai-nilai etika Islam, memberikan pandangan holistik tentang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis tetapi juga memberikan kontribusi teoritis yang berharga dalam literatur pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat besar bagi berbagai pemangku kepentingan:

a. Bagi kepala madrasah:

Dapat mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang terbukti meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Strategi ini melibatkan pemberian arahan yang jelas, pengawasan yang efektif, dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga mendorong motivasi dan semangat kerja di kalangan guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga terwujudlah strategi kepemimpinan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan di madrasah.

b. Bagi guru:

Memberikan panduan konkret untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam konteks madrasah tsanawiyah. Melalui pendekatan berbasis data dan praktik terbaik yang telah terbukti, guru dapat lebih

memahami kebutuhan siswa mereka, mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan memotivasi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dan kolaborasi antara sesama guru untuk berbagi pengalaman dan strategi sukses, sehingga kualitas pendidikan di madrasah tsanawiyah dapat terus ditingkatkan.

c. Bagi siswa:

Mendapatkan manfaat dari lingkungan belajar yang lebih teratur dan terfokus, meningkatkan kualitas pendidikan mereka.

d. Bagi madrasah:

Secara keseluruhan dapat mengalami peningkatan reputasi dan kualitas pendidikan serta mendapatkan dukungan lebih besar dari berbagai pihak, sehingga akan tercipta suasana belajar yang lebih menarik dan efektif, serta memperkuat peran madrasah dalam mencetak generasi yang berpengetahuan dan berakarakter.

e. Bagi pembaca:

Khususnya akademisi dan praktisi pendidikan, mendapatkan wawasan berharga untuk diterapkan dalam konteks madrasah dan institusi pendidikan Islam lainnya.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinilitas Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian ini, sudah barang tentu sudah ada banyak penelitian sebelumnya yang membahas tentang strategi

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru, baik itu dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, atau jurnal ilmiah. Meski begitu, pastinya terdapat perbedaan yang khas antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut adalah temuan yang berhasil peneliti kumpulkan dari beberapa penelitian yang relevan:

1. Muhammad Komarudin (2017), dalam tesisnya yang berjudul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Falaah Batumarta*” mengemukakan dalam penelitian tersebut, bahwa dalam penelitiannya ia menemukan beberapa strategi yang dipakai Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di madrasah Aliyah Batumarta III adalah sebagai berikut: (a) Melakukan Supervisi secara rutin, (b) Mengikutsertakan guru untuk mengikuti MGMP, Workshop, penataran, atau Diklat, (c) Penerapan reward dan punishment, (d) Partisipasi atau pemberdayaan d) Pendelegasian wewenang, (e) Menyusun balas jasa yang efektif, (f) Promosi (g) Menciptakan hubungan yang harmonis dilingkungan madrasah yang harmonis, (h) Memberi contoh teladan (keteladanan pimpinan). Dan peneliti menemukan pula faktor-faktor penghambat peningkatan motivasi kerja guru, diantaranya kurangnya sarana dan prasarana madrasah, rendahnya tanggung jawab guru, dan jauhnya tempat tinggal sebagian besar guru dari madrasah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan

kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: a) wawancara; b) Observasi; c) Dokumentasi. Data yang terkumpul melalui ketiga teknik tersebut diorganisir, ditafsir, dan dianalisis. Sumber data penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, adapun data primer adalah data yang hanya diperoleh dari sumber asli yang terdiri dari kepala madrasah dan staf pendidik langsung dikumpulkan, sedangkan data sekunder semua bahan data tertulis: buku, artikel dalam jurnal, dokumen yang terkait.

2. Hafidz Abdurrohman (2017), dalam tesisnya yang berjudul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru*” (*Studi kasus di madrasah ibtidaiyah al irsyad al islamiyyah kota kediri, jawa timur*), menyatakan bahwa temuan penelitian yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh rincian pada bagian-bagian sebagaimana berikut; (a) perencanaan program pembelajaran, strategi yang dilakukan adalah: supervisi intern dan supervisi ekstern. (b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, strategi yang dilakukan adalah : menjamin ketersediaan sarana dan prasarana, mendorong guru agar berinovasi dan meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan. (c) evaluasi pembelajaran, strategi yang dilakukan yaitu dengan, mengembangkan aplikasi evaluasi pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan guru telah dirinci sebagai berikut; (a)

penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial, strategi yang dilakukan yaitu: memberikan gaji sesuai standar upah minimum kota/kabupaten, memberikan tunjangan, mengikutsertakan program jaminan kesejahteraan sosial (BPJS). (b) penghargaan kepada guru atas tugas dan prestasi, strategi yang dilakukan yaitu: memberikan insentif kerja, memberikan apresiasi dan reward. (c) pembinaan karir guru dan pengembangan kualitas, strategi yang dilakukan yaitu: menugaskan guru pada kegiatan pendidikan dan pelatihan, memberi kesempatan guru untuk mengisi jabatan atau kordinator kegiatan dan menjamin kesempatan melakukan studi lanjut. (d) menyediakan sarana dan fasilitas pendidikan, strategi yang dilakukan adalah: melakukan pengadaan berbasis kebutuhan guru. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al Irsyad Al Islamiyyah Kota Kediri untuk melihat strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Penelitian ini difokuskan pada dua masalah, yaitu; 1) Strategi meningkatkan kinerja guru dan, 2) Strategi meningkatkan kesejahteraan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul dilakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan datanya menggunakan teknik triangulasi dan bahan referensi.

3. Siti Khodijah (2023), dalam tesisnya yang berjudul “Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN I Mojokerto Jawa Timur”, menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dimulai dari rencana kerja yang dirumuskan dari tujuan berdasarkan visi dan misi madrasah yang sebelumnya sudah dijabarkan terlebih dahulu visi, misi dari kementerian agama dalam bentuk dokumen renstra dan RKS, yang berbasis analisis EDM dan di update secara berkala, kepala madrasah memiliki tiga prinsip yang bisa dilakukan kepala madrasah yang pertama; perumusan strategi, yang kedua; implementasi strategi dan yang ketiga; evaluasi strategi, 2) Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melakukan tindakan pengorganisasian untuk menciptakan struktur dan job description yang baik, MAN 1 Mojokerto dalam pelaksanaan strategi melalui tiga proses yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mencapai dari tujuan madrasah yaitu program, anggaran dan prosedur, 3) Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru ialah untuk melihat kelemahan dan keunggulan serta peluang, terdapat dua langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam evaluasi strategi yaitu madrasah melakukan evaluasi diri dan musyawarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang juga bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan

dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena atau objek secara langsung di lapangan, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam dari narasumber yang berkompeten, dan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian.

4. Rusmadi (2020), lewat tesisnya yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Amin Kota Palangka Raya”, menemukan beberapa temuan sebagai berikut:
 - 1) Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilaksanakan dengan rapat yang melibatkan semua komponen madrasah berdasarkan analisis SWOT serta dijabarkan dalam bentuk RKAM serta mempunyai tujuan dan target.
 - 2) Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru terdapat program pelaksanaan yaitu program pembinaan mutu internal madrasah yang menyangkut peningkatan kualitas SDM guru baik dari sisi pembelajaran maupun performance guru
 - 3) Pengawasan pembinaan mutu tenaga pendidik dilakukan oleh Kepala madrasah dan pengawas madrasah dari pengawas kementerian Agama Kota Palangka Raya sebagai monitoring seluruh aktifitas tenaga pendidik. Pembinaan mutu tenaga pendidik ini perlu tetap dilaksanakan secara berkelanjutan serta didukung oleh semua komponen madrasah dan instrumen pengawasan perlu dilengkapi sebagai bahan perbaikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan di MTs Darul Amin

Kota Palangka Raya. Subyek penelitian adalah kepala madrasah. Informen penelitian adalah wakil kepala madrasah dan guru. Teknik pengumpulan data menggunakan metode; wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan metode triangulasi metode dan sumber. Teknik analisa data menggunakan model interaktif terdiri; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan.

Tabel 1. 1 Orisinilitas Penelitian

No	Nama	Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	2	3	4	5	6
1	Muhamad Komarudin	“Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Falaah Batumarta” (2017)	Objek penelitian peningkatan kinerja guru	Objek penelitian berfokus juga pada peningkatan kedisiplinan guru	1. Peneliti mengkaji dan menganalisis tentang strategi-strategi yang dipakai oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja
2	Hafidz Abdu rohman	“Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru” (2017)	Objek penelitian peningkatan kinerja guru	Objek penelitian tidak berfokus pada peningkatan kesejahteraan, melainkan pada	

				kedisiplinan guru	dan kedisiplinan para guru, serta faktor-faktor, baik penghambat maupun pendukungnya
3	Siti Khodijah	“Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN I Mojokerto Jawa Timur” (2023)	Objek penelitian berfokus pada peningkatan kinerja guru	Objek penelitian berfokus juga pada peningkatan kedisiplinan guru	
4	Rusmadi	“Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Amin Kota Palangka Raya” (2020)	Objek penelitian berfokus pada peningkatan kinerja guru	Objek penelitian disamping fokus pada peningkatan kinerja guru juga fokus pada peningkatan kedisiplinan guru	2. Lokasi Penelitian Di MTs Al-Ikhlas Jambarn Kabupate n Kuningan.

G. Definisi Istilah

Untuk mempermudah dan menghindari multi tafsir, atau makna ganda dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian pada bagian ini, yang diberikan sebagai kata kunci (*keyword*) penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a) Strategi, yang dimaksud adalah rencana terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan pemilihan langkah-langkah tertentu atau pendekatan dalam menghadapi situasi atau mencapai hasil yang

diinginkan. Dalam berbagai konteks, strategi dapat diterapkan di berbagai bidang, seperti militer, bisnis, atau bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Jadi, strategi adalah suatu cara untuk merencanakan tindakan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

- b) Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan untuk memimpin, membimbing, dan memotivasi orang atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Seorang pemimpin biasanya memiliki sifat-sifat seperti visi, integritas, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan jabatan atau posisi, tetapi lebih kepada kemampuan memengaruhi orang lain secara positif dan mengarahkan mereka menuju kesuksesan. Dalam konteks organisasi atau tim, kepemimpinan mencakup pengambilan inisiatif, menginspirasi orang lain, dan menciptakan lingkungan di mana setiap anggota dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal.
- c) Kinerja, yang dimaksud adalah hasil atau prestasi suatu entitas dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Ini bisa mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Dalam berbagai konteks, kinerja dapat mengacu pada performa individu, tim, organisasi, atau bahkan perangkat teknologi. Jadi, bisa dibilang kinerja itu seperti "rapot" untuk menilai sejauh mana sesuatu telah sukses atau berhasil.

- d) Kedisiplinan, mengacu pada kualitas atau perilaku seseorang dalam mematuhi aturan, norma, atau tata tertib yang berlaku. Orang yang disiplin biasanya memiliki kemampuan untuk mentaati peraturan dan tanggung jawabnya dengan konsisten. Kedisiplinan mencakup aspek ketertiban, kepatuhan, dan dedikasi dalam menjalankan tugas atau kewajiban.
- e) Guru, yang di maksud adalah seseorang yang memberikan pengajaran atau bimbingan kepada murid atau siswa. Seorang guru bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepada para siswa sehingga mereka dapat mengembangkan potensi mereka. Guru tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan membantu siswa dalam pengembangan pribadi mereka.
- f) Madrasah Tsanawiyah, merujuk pada jenjang pendidikan menengah pertama atau tingkat madrasah menengah pertama di lingkungan pendidikan Islam. Madrasah Tsanawiyah setara dengan SMP (Madrasah Menengah Pertama) pada umumnya, tetapi dengan penekanan pada pendidikan agama Islam.