

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebagian langkah upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Pendidikan dasar berperan sebagai jenjang awal yang menjadi fondasi bagi pendidikan menengah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang tersebut juga menegaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan kesetaraan akses pendidikan bagi semua individu, meningkatkan mutu dan relevansi pembelajaran, serta mengelola sistem pendidikan secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, mutu melibatkan aspek-aspek seperti sumber daya, proses dan hasil pendidikan. langkah meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah upaya yang difokuskan pada kompetensi guru, partisipasi seluruh elemen sekolah, produksi lulusan yang unggul serta komitmen mencapai tujuan melalui upaya peningkatan yang berkelanjutan dan terus menerus.¹

Meningkatkan standar pendidikan adalah usaha yang harus dilakukan secara konsisten untuk memastikan tercapainya aspirasi akan pendidikan yang berkualitas dan relevan.² Semua individu pasti akan lebih memilih untuk mengejar pengetahuan di institusi yang juga memiliki standar yang baik. Maka dari itu, penting bagi sekolah atau lembaga pendidikan untuk menyediakan layanan yang

¹ Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1(May 31, 2019): 84–97, <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2928>.

² Hari Suderajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK* (CIPTA CEKAS GRAFIKA, 2005), [//opacperpus.iainmadura.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D3933%26keywords%3D](http://opacperpus.iainmadura.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D3933%26keywords%3D).

unggul dan mengutamakan kualitas agar tetap diminati dan dapat bersaing dengan institusi pendidikan lainnya.

Kualitas pendidikan di sekolah merupakan kunci penting dalam mencetak generasi masa depan yang mana memiliki pengetahuan, keterampilan dan karakter yang baik. Mutu pendidikan di Indonesia diatur dalam sistem penjaminan mutu pendidikan yang berada dalam instrumen Badan Akreditasi Nasional Sekolah / Madrasah (BAN-S/M). Standar Nasional Pendidikan untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah merupakan acuan minimal yang harus dipenuhi dalam sistem pendidikan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. SNP mencakup delapan kategori utama, yaitu Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian Pendidikan, Standar Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, serta Standar Pembiayaan.

Berdasarkan hal tersebut, mutu pendidikan ini berkaitan dengan preferensi dan gaya seorang kepala pendidikan atau kepala sekolah / madrasah dalam mengelola sistem pendidikan untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.³ Peran seorang kepala sekolah / madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan menjadi hal yang penting. Kepala madrasah sebagai orang kunci dalam memanajemen seluruh warga sekolah memiliki andil terbesar dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Setiap sekolah pasti memiliki karakter dan budaya sendiri-sendiri. Budaya sukses menempati posisi strategis dalam menciptakan lingkungan sekolah yang berorientasi pada kesuksesan. Model kepemimpinan

³ Adi Wibowo and Ahmad Zawawi Subhan, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3, no.2 (October 30, 2020): 108–16, <https://doi.org/10.24014/ijiem.v3i2.10527>.

kepala sekolah dalam mengatur seluruh komponen sumber daya sekolah.⁴ Salah satu model kepemimpinan yang sesuai untuk mengembangkan komponen tersebut adalah konsep kepemimpinan *Servant*.

Kepemimpinan *Servant* ini berfokus pada pelayanan kepada seluruh warga sekolah atau dengan kata lain, gaya kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama.⁵ Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini berupaya untuk mengembangkan dan memberdayakan orang lain, membangun komunitas yang kuat dan mendorong kolaborasi.⁶ Kepala sekolah/madrasah memegang peran penting sebagai penggerak sumber daya sekolah, terutama guru, menuju lingkungan kerja yang positif, memotivasi dan produktif.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi tantangan tersendiri, terutama ketika dihadapkan pada kendala seperti minimnya koordinasi, kurang efektifnya komunikasi, serta lemahnya supervisi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan.⁷ Konsep kepemimpinan *servant leadership*, yang berfokus pada aspek pelayanan, dapat dijadikan dasar untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang berkualitas dan efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga berperan signifikan dalam meningkatkan performa

⁴ Mufassir Mufassir, Roni Mohammad, and Abdurahman Mala, "Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan:," *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2019): 38–56.

⁵ Hasra Hasra, Wulan Novianty Asyarah, and Azainil Azainil, "Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis *Servant Leadership* dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan," *Journal of Education Research* 5, no. 3 (August 27, 2024): 4168–76, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1478>.

⁶ Ardhiah Garini, Masdar Mas'ud, and Annas Priyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kota Makassar," *Journal of Accounting and Finance (JAF)* 2, no. 2 (2021): 107–19, <https://doi.org/10.52103/jaf.v2i2.1093>.

⁷ Hasra, Asyarah, and Azainil, "Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis *Servant Leadership* dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan."

guru melalui pelaksanaan program-program yang dirancang untuk pengembangan tenaga kependidikan. Hal ini karena peran guru serta kompetensi guru berperan sangat signifikan dalam proses belajar mengajar sebagai sumber daya input utama.⁸ Seorang guru yang berkualitas diharapkan memiliki empat kompetensi diantaranya adalah kompetensi dalam pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Seorang guru yang memiliki keempat kompetensi guru tersebut diharapkan mampu dapat meningkatkan prestasi dan motivasi belajar siswa.⁹

Berdasarkan hal di atas, kecocokan seseorang dalam pekerjaan (*Person Job Fit*) sangat terkait dengan lingkup pekerjaan. Secara umum, seseorang lebih cocok dengan pekerjaannya akan lebih bahagia, dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang baik.¹⁰ Menurut Lee Tseng dan Tsai berpendapat bahwa seseorang yang cocok dengan pekerjaannya seharusnya memiliki lebih sedikit masalah dan menyesuaikan diri dengan mudah.¹¹ Hal ini selaras dengan penelitian dari Cindy Eunike Harefa dan Nana Dyki Dirbawanto yang menyatakan bahwa kesesuaian/kecocokan pekerjaan (*Person Job Fit*) berpengaruh pada komitmen dalam sebuah organisasi.¹² Begitu juga penelitian oleh Minarsih Eka Yuliani,

⁸ Wibowo and Subhan, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan."

⁹ Anarisa Anarisa, "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Mi Bustanul Muta'alimin Menganti Gresik," *Fikroh: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam* 11, no. 1 (November 2, 2019): 91–117, <https://doi.org/10.37812/fikroh.v11i1.36>.

¹⁰ Apriano Rinaldo Putra, Syofian, and Sintia Safrianti, "Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan," *Journal of Trends Economics and Account Research* 3, no. 4 (June 30, 2023): 446–51, <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.720>.

¹¹ Apriano Rinaldo Putra, Syofian, and Safrianti.

¹² Cindy Eunike Harefa and Nana Dyki Dirbawanto, "The Influence of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment," *Formosa Journal of Applied Sciences* 3, no. 3 (March 27, 2024): 887–98, <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8035>.

Ahmad Hariyadi dan Sri Utaminingsih menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani (Kepemimpinan *Servant*) dapat meningkatkan kinerja guru.¹³

Lembaga Pendidikan Islam Al-Azhar Menganti Gresik di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darul Ihsan memiliki 8 satuan pendidikan diantaranya adalah RA/PAUD, MI, MTs, SMP, SMA, MA, SMK dan Institut Al Azhar Menganti Gresik dimana seluruh lembaga pendidikan tersebut berada dalam satu kawasan/lingkungan. Dengan kondisi ini menjadikan komunikasi dan kolaborasi antar lembaga menjadi penting agar tidak terjadi kesenjangan apalagi sarana dan juga prasarana yang ada di Lembaga pendidikan Islam Al-Azhar Menganti dibangun dalam bentuk integrasi/Terpadu yang bisa digunakan untuk seluruh satuan pendidikan diantaranya adalah Laboratorium IPA Terpadu, Laboratorium Komputer, Laboratorium Bahasa, dan Perpustakaan Terpadu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan , maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *Servant*, *Person Job Fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Kompetensi Guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik?

¹³ Minarsih Eka Yuliani, AhmadHariyadi, andSri Utaminingsih, “Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi,” n.d.

2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Mutu Pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *servant* dan *person job fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah di atas, diantaranya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Kompetensi Guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Mutu Pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *servant* dan *person job fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini Meliputi:

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan memberikan kontribusi pemikiran untuk memperluas wawasan dari pengaruh kepemimpinan *Servant*, *Person Job fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru.
- b. Sebagai sumber atau referensi untuk bagi peneliti lain yang terlibat dalam pengembangan bidang pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai dasar untuk memperbaiki pengelolaan lembaga pendidikan.
- b. Sebagai referensi untuk proses pengambilan keputusan tentang masalah kualitas guru di Lembaga Pendidikan Islam Al-Azhar Menganti Gresik.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

Ho1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Kompetensi Guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ha1 : Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Kompetensi Guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ho2 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Mutu Pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ha2 : Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit* terhadap Mutu Pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ho3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ha3 : Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ho4 : Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan *servant* dan *person job fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

Ha4 : Ada pengaruh signifikan kepemimpinan *servant* dan *person job fit* terhadap mutu pendidikan melalui kompetensi guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik

F. Asumsi Penelitian

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, maka asumsi penelitian ini adalah adanya pengaruh antara Kepemimpinan *Servant*, *Person Job Fit* dan kompetensi Guru (Pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial) terhadap mutu pendidikan di satuan pendidikan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Supaya tidak terjadi penimpangan atau salah penafsiran dalam penelitian yang akan dilaksanakan, maka ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Kuantitatif Korelasional
2. Variabel penelitian : Variabel X bebas (Kepemimpinan *Servant* dan *Person Job Fit*), Variabel Y terikat (Kompetensi Guru dan Mutu Pendidikan)
3. Populasi penelitian : Seluruh Guru di LPI Al-Azhar Menganti Gresik
4. Tempat penelitian : Jl. Raya Menganti Krajan No 474 Menganti Gresik 61174
5. Waktu penelitian : Tahun Pelajaran 2024/2025

H. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menjadi salah satu rujukan utama bagi penulis dalam melaksanakan penelitiannya. Penelitian-penelitian tersebut tidak hanya memberikan gambaran tentang pendekatan metodologi yang relevan tetapi juga berkontribusi pada pengayaan teori yang digunakan penulis dalam menganalisis dan membahas hasil penelitian ini. Meskipun tidak ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik memiliki kesamaan judul atau fokus utama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, berbagai penelitian lain yang terkait tetap dimanfaatkan. Penulis menjadikan hasil penelitian tersebut sebagai referensi untuk memperluas wawasan, memperkaya kerangka teori, serta mendukung bahan kajian yang digunakan. Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis berharap dapat menciptakan karya ilmiah yang memiliki kedalaman analisis serta relevansi yang signifikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada. Hal ini juga menunjukkan upaya penulis dalam menyusun penelitian yang orisinal namun tetap berlandaskan pada penelitian-penelitian yang telah ada. Di bawah ini adalah hasil penelitian penulis sebelumnya.

1. Penelitian oleh Cindy Eunike Harefa, Nana Dyki Dirbawanto berjudul *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Komitmen Organisasi*. Bentuk penelitian yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling dan menggunakan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel person job fit (X1) dan person organization fit (X2) berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi. Variabel person job fit dan person organization fit

secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) dengan nilai R sebesar 0,929 melalui nilai adjusted R square diketahui variable person job fit dan person organization fit berkontribusi sebesar 85,5%.¹⁴

2. Penelitian yang dilakukan oleh Minarsih Eka Yuliani, Ahmad Hariyadi, dan Sri Utaminingsih berjudul Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi. Studi ini melibatkan 116 guru SMP di Kecamatan Pati, Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan juga tidak memoderasi hubungan antara servant leadership dan kinerja.¹⁵
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hasra, Wulan Noviyanti Asyarah, dan Azainil berjudul Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan pelayan mampu menciptakan budaya kerja sama dan meningkatkan partisipasi semua pihak dalam pendidikan. Selain itu, kepemimpinan ini juga mendorong motivasi dan keterlibatan guru, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang efektivitas servant

¹⁴ Harefa and Dirbawanto, "The Influence of Person Job Fit and Person Organization Fit on Organizational Commitment."

¹⁵ Yuliani, Hariyadi, and Utaminingsih, "Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi."

leadership dalam manajemen mutu pendidikan serta panduan praktis untuk penerapannya.¹⁶

4. Penelitian oleh Apriano Rinaldo Putra, Syofian, Sintia Safrianti yang berjudul Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif (explanatory research). Populasi penelitian ini adalah semua pekerja di Hotel Grage Resort Bengkulu, dan sampelnya berjumlah 59 orang. Pengambilan sampel total digunakan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Fit Person Job dan Fit Person Organization di Hotel Grage Resort Bengkulu.¹⁷
5. Penelitian oleh Nora Nasution yang berjudul Strategi Membangun Kepemimpinan Melayani (*Servant*) Bagi Pengawas Sekolah Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang menggunakan Pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Bentuk-bentuk kepemimpinan yang melayani adalah: a) kepala yang melayani, b) tangan yang melayani, dan c) hati yang melayani. 2) Ciri-ciri

¹⁶ Hasra, Asyarah, and Azainil, "Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan."

¹⁷ Apriano Rinaldo Putra, Syofian, and Safrianti, "Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan."

kepemimpinan pelayan meliputi: melayani, menyembuhkan, mendengarkan, kesadaran diri, empati, membangun persuasi, dan konseptualisasi..¹⁸

6. Penelitian oleh Dedy Setyawan dan Achadi Budi Santosa yang berjudul Kompetensi Kepala Sekolah dan Guru sebagai Basis Pencapaian Mutu Pendidikan. 41 guru bersertifikat dan 9 kepala sekolah berpartisipasi dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, temuan dalam bidang ini menunjukkan bahwa guru dan pimpinan sekolah sudah siap untuk memperhitungkan potensi sumber daya sekolah sebagai dasar penerapan kebijakan terkait kualitas pendidikan.¹⁹
7. Penelitian oleh St. Maemunah, Ahmad Hakim dan Surani yang berjudul Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian ini bersifat kualitatif. Kepala sekolah, guru, asisten direktur kurikulum, asisten direktur sarana dan prasarana, asisten direktur siswa, dan siswa menjadi sumber data dalam penelitian ini. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat digunakan pimpinan sekolah untuk meningkatkan pengembangan profesional guru, antara lain seminar, pelatihan MGMP, pelatihan guru, program mobilisasi guru, dan mobilisasi sekolah. Kebanyakan guru terjebak dalam

¹⁸ Nora Nasution, "Strategi Membangun Kepemimpinan Melayani (Servant) Bagi Pengawas Sekolah Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan" 3, no. 1 (2023).

¹⁹ Dedy Setyawan and Achadi Budi Santosa, "Kompetensi Kepala Sekolah Dan Guru Sebagai Basis Pencapaian Mutu Pendidikan," *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 5 (August 22, 2021): 3269–76, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1261>.

rutinitas dan kurang tertarik mengembangkan keterampilan profesional untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.²⁰

8. Penelitian Abdul Kholid Achmad yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan*. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah perlu membina guru dan karyawan dengan tiga gaya kepemimpinan: instruktif untuk yang kurang mampu, konsultatif untuk yang kurang akademik tetapi semangat baik, dan partisipatif untuk yang berkemampuan baik tetapi semangat kurang.²¹

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Kepemimpinan *Servant* adalah pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan bawahan dengan menekankan kolaborasi, kepercayaan, empati dan kekuasaan yang beretika sehingga mampu mengembangkan individu yang lebih manusiawi guna mencapai visi bersama.

Person Job Fit merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, kebutuhan dan preferensinya.

²⁰ St Maemunah, Ahmad Hakim, and Surani, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling* 6, no. 1 (October 7, 2023): 28–33, <https://doi.org/10.31960/ijolec.v6i1.2052>.

²¹ Abdul Kholid Achmad, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 1, no. 2 (December 28, 2016): 115–27, <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i2.3957>.

Kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mencakup pemahaman terhadap dasar pendidikan dan keilmuan, yang membuat mereka ahli secara akademik dan intelektual.

Mutu Pendidikan adalah ukuran tingkat kecerdasan suatu bangsa yang dicapai melalui pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional.



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**