

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang titik sedangkan pendidikan nasional adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan yang berdasarkan pada Pancasila dan undang-undang dasar.¹ Singkatnya pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik.

Dedikasi penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tinggi di madrasah melibatkan berbagai komponen, baik manusia maupun non manusia. Madrasah adalah struktur yang sangat komprehensi dan khas, dan kerja sama antara berbagai bagian sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaannya yang efektif. Salah satu aspek terpenting dari setiap melaksanakan kegiatan adalah pemimpinnya. Di mana kepemimpinan adalah sekumpulan kegiatan terstruktur mempengaruhi sikap orang lain guna menggapai tujuan.² Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan mengomunikasikan visi, tujuan, dan keyakinan inti mereka secara efektif.³ Seorang pemimpin menggambarkan panutan langsung pada aktivitas kerja bawahannya khususnya warga madrasah.

¹ Himpunan Undang-Undang Sisdiknas dan Sertifikasi Guru.

² Sutarto. Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi. (Yogyakarta: Gadjah Madah University Press, 2016). 25.

³ Zauhar Latifah. "Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi". Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Volume 1, No 1 (2021). 242.

Kepala madrasah memainkan peran penting dalam memaksimalkan dan mengarahkan sumber daya instruksional lembaga dan menggunakannya bila diperlukan. Oleh karena itu, Perencanaan dan pelaksanaan program madrasah yang progresif difasilitasi oleh kepemimpinan pimpinan madrasah, yang pada gilirannya membantu madrasah mencapai tujuan, visi, dan sasarannya. Kualitas pendidikan di madrasah membutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang kuat dari pimpinan madrasah.

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala madrasah yang mampu memimpin dan mengelola Madrasah dengan profesional menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di Madrasah. Hal tersebut dikarenakan kepala madrasah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan Madrasah secara berkelanjutan.⁴

Untuk menciptakan kualitas pendidikan seorang pemimpin (kepala madrasah) memiliki peranan dan fungsi kualifikasi kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pemimpin merupakan Kunci keberhasilan suatu lembaga madrasah yang dapat menghasilkan atau tidaknya suatu kualitas mutu lembaga yang tinggi.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah garda terdepan dalam menciptakan disiplin dan kinerja guru. Pemimpin berhadapan langsung dengan semua kegiatan yang berhubungan dengan keorganisasian. Di tangan pemimpin akan dihasilkan atau tidaknya disiplin dan kinerja guru

⁴ Wiyono, B.B. "The Effect of Selfevaluation on the Principals Transformational Leadership teachers Work Motivation, Teamwork Effectiveness, and School Improvement". *International Journal Journal of Leadership in Education*. (2017). 1-21.

yang baik, baik secara akademis keahlian kematangan emosional dan moral serta spiritual.

Pemimpin madrasah harus mampu mengarahkan dan mengawasi peserta didik dan guru, meningkatkan motivasi mereka, mendorong komunikasi dua arah, dan membagi tanggung jawab. Peran kepemimpinan kepala madrasah membutuhkan kombinasi unik dari kepribadian, kemampuan mendasar, pengalaman, serta wawasan profesional, dan kemampuan pada administrasi serta pengawasan.⁵ Kepribadian, keahlian pendidikan, visi dan tujuan sekolah, kapasitas untuk membuat keputusan yang tepat, dan kapasitas untuk menyampaikan keputusan tersebut secara efektif adalah karakteristik kepemimpinan penting yang harus dimiliki seorang kepala madrasah.⁶

Dipercaya secara luas bahwa kegagalan untuk mengoordinasikan, berkomunikasi, dan mengawasi secara efektif adalah penyebab banyak masalah yang muncul dalam sistem pendidikan. Manajemen dan pimpinan kepala madrasah harus fokus pada koordinasi, komunikasi dan pengawasan. Kepemimpinan di madrasah mencakup semua peran dan tanggung jawab yang diperlukan untuk menjadikan madrasah efisien, produktif, mandiri, dan bertanggung jawab kepada peserta didiknya.⁷

Kewajiban serta fungsi kepala madrasah tentu saja memotivasi, yaitu sebagai pendorong atau penggerak, bagaimana ia memotivasi bawahan, pendidik, dan tenaga kependidikan untuk menunaikan tugas. Tentu tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan segala kemungkinan dapat dilakukan dengan tujuan mewujudkan visi dan misi bersama madrasah.

⁵ Muchlish Huda. "Tugas Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Manajemen Berbasis Sekolah". *al-Afkar: Journal for Islamic Studies*, Vol. 1, No. 2, (July 2018). 52.

⁶ Noormahmudah. "Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru". *Seminar nasional: Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Volume 1 No 1 (2021)*. 142.

⁷<https://media.neliti.com/media/publications/113918-ID-kepemimpinan-kepala-madrasah-yang-efektif.pdf>

Seorang kepala madrasah bertanggung jawab untuk setidaknya salah satu dari berikut: mengajar, mengelola, mengatur, mengawasi, memimpin, berinovasi, dan memotivasi.⁸ Hal ini telah ditegaskan bahwa pemimpin itu mengemban amanah dalam bentuk tugas dan tanggung jawab sebagaimana Firman Allah dalam surat An-nisa' ayat 58 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya :

“Sungguh Allah SWT menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh Allah SWT sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah SWT Maha Mendengar lagi Maha Melihat “ (Qs. An Nisa’ 58).⁹

Selain menegaskan bahwa pemimpin mengemban amanah dalam bentuk tugas, pemimpin juga perlu bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Sebagaimana Sabda Nabi Muhammad SAW, yaitu:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَىٰ أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَىٰ بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَىٰ مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ أَلَا
فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

⁸TakumiYadaAini-KristiinaJäppinen. “Principals’ perceptions about collective competences in shared leadership contexts”. (2022).

⁹ Kemenag, Al-Qur’an dan terjemahan, Kementrian Agama Republik Indonesia. 2020. 45

Artinya:

“Ibn Umar R.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal hal yang dipimpinnya”. (HR. Bukhori dan Muslim).

Dalam konteks Lembaga madrasah, pemimpin yang bertanggung jawab akan menjadi ujung tombak keberhasilan program pendidikan didalamnya. Betapa tidak, keseluruhan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai program dan cita-cita ideal yang diinginkan terletak pada pemimpin sebagai motor penggeraknya. Oleh karena itu, prinsip bertanggung jawab terhadap tugas dan amanah yang diembankan haruslah menjadi salah satu prinsip dasar yang dipegang oleh setiap kepala madrasah.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagaimana tertuang dalam pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990, bahwa kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah/madrasah,

pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹⁰

Kemampuan manajerial seorang pemimpin madrasah dapat dinilai berdasarkan kepribadian, latar belakang pendidikan, pemahaman visi misi madrasah, dan kemampuan mengambil keputusan dan keterampilan komunikasi. Keberhasilan suatu madrasah tergantung pada beberapa faktor, termasuk kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan merupakan kemampuan dengan tujuan memotivasi suatu kelompok tampil dengan cara tertentu.

Sebagai penyelenggara lembaga pendidikan, pimpinan madrasah harus menggerakkan proses pendidikan. Seorang pemimpin selalu berusaha menggunakan keterampilan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin ataupun pada perihal ini kepala madrasah wajib membuktikan karakter yang pantas diteladani untuk bawahannya, dan kinerja guna memotivasi, mengambil ketetapan, berkomunikasi, serta mendelegasikan wewenang. Semua ini mempengaruhi kinerja guru. Toha menjelaskan, kedisiplinan manajemen kerja untuk mengimplementasikan kebijakan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Guru terinspirasi oleh kepemimpinan kepala madrasah agar menjaga disiplin kerja. Disiplin yang cuma menggambarkan salah satu kualitas kinerja guru dan terkait dengan kehadiran, ketidakpatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja yang rendah, dan sikap apatis, berdampak luar biasa pada sistem pendidikan pada khususnya.¹¹ Pada tahapan proses belajar mengajar ini, pimpinan madrasah harus mampu

¹⁰ Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990 Pasal 12 ayat 1.

¹¹ Siti Hajar, Elpri Darti Putra. 2021. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar". *Jurnal Basicedu*. Volume 5 Nomor 4 Tahun 2021. 2257.

mengarahkan atau memimpin madrasah dan juga membangun suasana kondusif di lingkungan kerja agar seluruh komponen madrasah dapat bersatu, mencegah hambatan, dan terpacu untuk berprestasi dalam suatu tujuan yang akan dicapai.

Selain mengelola lembaga pendidikan, kepala madrasah harus sanggup memberi bimbingan serta dukungan pada semua warga madrasah, terutama sumber daya manusia di lingkungan lembaga tersebut. Salah satu komponen terpenting dalam sistem pendidikan khususnya di madrasah adalah guru. Jika esensi pembelajaran, hubungan antara guru dan peserta didik tidak mapan, maka semua elemen lainnya, termasuk kurikulum, infrastruktur, dan biaya, kehilangan signifikansinya. Kinerja seorang guru adalah produk dari kerja mereka yang dilakukan atau hasil yang dicapainya selama menjalankan tugasnya. Kinerja serta kompetensi guru mengemban tanggung jawab penting untuk mengubah perspektif peserta didik dari ketidaktahuan menjadi pengetahuan, ketergantungan menjadi mandiri, kurang pengalaman menjadi pengalaman, dan strategi belajar. Persiapkan peserta didik terinformasi yang dapat terus menerima dan mengadaptasi informasi baru daripada hanya peserta didik pasif. melalui merenungkan, menyelidiki, menciptakan, dan menghasilkan solusi unik untuk situasi tentang kehidupan sehari-hari masyarakat.

Madrasah yang membudayakan disiplin akan melahirkan kondisi yang baik, nyaman, tentram dan teratur. kepatuhan terhadap aturan berlaku di madrasah membutuhkan kesadaran diri dari pendidik dan peserta didik, inilah tugas pimpinan memprogramkan upaya peningkatan kesadaran budaya disiplin.¹²

¹² Sandy Surya, Ahmad Zainuri, Sayid Habiburrahman. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Siswa Di Mas Patra Mandiri Plaju Palembang". *Fitrah: Journal of Islamic Education*, Vol. 1 No. 2 (Desember 2020). 290.

Oleh sebab itu, disiplin sungguh berarti pada upaya meningkatkan kemampuan suatu organisasi ataupun bidang usaha. Terlebih lagi kurangnya disiplin individu dapat berdampak negatif terhadap fungsi lembaga atau organisasi. Disiplin kerja guru merupakan kepatuhan individu terhadap aturan yang disepakati bersama. Jika dilakukan dengan benar dan konsisten, tindakan tersebut akan menjadi bagian dari sikap dan bantuan guru dalam mencapai tujuan profesional yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas, ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Oleh karena itu, semakin besar disiplin kerja, semakin besar pula etos kerjanya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa etos kerja dan disiplin guru berhubungan positif.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Disiplin juga merupakan salah satu ciri tenaga kinerja yang berkualitas. Setiap tenaga pendidik dan kependidikan dituntut memiliki disiplin. Adapun kedisiplinan itu dilihat dari profesi seorang guru adalah sikap dan nilai-nilai di sekolah agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Namun, banyak fakta yang sering kita temukan dalam kehidupan sehari-hari tentang lemahnya kedisiplinan dan kurangnya profesionalisme seorang guru. Misalnya, masih terdapat beberapa guru yang datang tidak tepat waktu dan terkadang masih belum optimal dalam mengemban amanah khususnya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan disiplin kerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Agar disiplin kerja guru tetap terjaga, kepala madrasah harus mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Untuk pembinaan dan pemberdayaan guru agar memiliki disiplin kerja yang tegas, prinsipnya bertanggung jawab sepenuhnya. Hal ini menjadi

semakin penting mengingat kebutuhan pekerjaan kepala madrasah yang semakin kompleks, yang menuntut bantuan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Lembaga Pendidikan di MAN 1 Kota Cilegon ditemukan bahwa tenaga pengajar, dan tenaga kependidikan di MAN 1 yang terletak di Jl. Ir. Sutami No.133 Lebak denok Kec. Citangkil Kota Cilegon, mengalami sejumlah tantangan berbeda. dalam pengelolaan lembaga Pendidikan kepemimpinan di MAN 1 Kota Cilegon yaitu kepala madrasah tersebut masih beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan jabatan dan lingkungannya saat ini sehingga fungsi dan tugasnya masih belum optimal. Pasalnya, kepala madrasah di MAN 1 Kota Cilegon baru menjabat kurang dari 1 periode pelajaran. Dan masih terdapat guru di MAN 1 Kota Cilegon yang terlambat datang ke madrasah menjadi persoalan lain.¹³

Hal yang sama juga terjadi di MAN 2 yang terletak di Bujang Gadung Rawaarum Kec. Gerogol Kota Cilegon, di mana kepala madrasah MAN 2 juga masih beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan jabatan dan lingkungan kerjanya saat ini terlebih kepala madrasah MAN 2 Kota Cilegon baru menjabat, kurang dari 1 periode pelajaran. Akibatnya, masih kurang efisiensi dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya. Namun, masih ada beberapa masalah yang menunjukkan kinerja guru belum optimal, yaitu masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang ke madrasah menjadi penyebab masalah ini.¹⁴

Pada titik inilah kepemimpinan dituntut untuk memimpin atau mengelola madrasah, menumbuhkan iklim kerja yang positif (climate-maker) untuk mencegah disintegrasi, dan memotivasi komponen-komponen sekolah untuk bekerja sama menuju tujuan bersama.

¹³ Wawancara dengan Ibu Turiyah selaku pendidik di MAN 1 Kota Cilegon

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Fadila selaku TU di MAN 2 Kota Cilegon

Mengingat hal tersebut di atas, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam menangani serta meningkatkan efektivitas pendidik baik segi disiplin dan juga kinerjanya.

Dari penjelasan di atas, peneliti bermaksud mengangkat judul penelitian “Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru (Studi di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon)”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut deskripsi latar belakang tersebut, berikut diidentifikasi masalah yang dapat ditemukan:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 Kota Cilegon?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah MAN 2 Kota Cilegon?
3. Bagaimana kedisiplinan guru di MAN 1 Kota Cilegon?
4. Bagaimana kedisiplinan guru di MAN 2 Kota Cilegon?
5. Bagaimana kiat kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAN 1 Kota Cilegon?
6. Bagaimana kiat kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAN 2 Kota Cilegon?
7. Bagaimana kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon?
8. Bagaimana kinerja guru di MAN 2 Kota Cilegon?
9. Bagaimana cara kepala madrasah meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Kota Cilegon?
10. Bagaimana cara kepala madrasah meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Kota Cilegon?

C. Rumusan Masalah

Suatu masalah dapat dirumuskan dari identifikasi masalah di atas, antara lain:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon?

D. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon.

E. Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian dan dapat menjawab permasalahan secara fokus dan mendalam maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah yang ditetapkan oleh

peneliti dibatasi pada bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut di atas.

F. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian menyatakan sampai seberapa jauh kemajuan ilmu manajemen pendidikan terbantu oleh penelitian ini. Dari permasalahan yang telah dirumuskan, peneliti mengaitkan dengan kegunaan dari penelitian yang dilakukan, secara teoritis dan praktis yaitu:

a. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan wawasan peneliti dan kemajuan ilmu manajemen pendidikan islam terutama tentang kepemimpinan kepala madrasah serta menjadi sumbangan yang berharga bagi peneliti sebelumnya untuk dijadikan rujukan atau referensi oleh peneliti-peneliti yang akan datang khususnya tentang penelitian kepemimpinan kepala madrasah.

b. Kegunaan praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi institusi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan (lokasi tempat penelitian) masyarakat secara luas.

1. Bagi Madrasah

Diharapkan memberi masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilannya. Khususnya untuk mencapai

keberhasilan MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon dalam mencetak guru yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi.

2. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini penting bagi kepala madrasah sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait dengan upaya peningkatan disiplin dan kinerja guru sehingga dapat mengoptimalkan mutu lulusan dan mutu lembaga.

3. Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Melalui sikap disiplin kerja dan sebagai bukti pendukung penilaian kinerja guru, penelitian ini dapat membantu para pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja agar lebih baik.

4. Bagi Peserta Didik

Kajian ini membantu peserta didik dalam memberikan pengetahuan tentang nilai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru, karena kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja mengajar yang efektif memiliki potensi untuk menghasilkan peserta didik yang baik pula.

G. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu diadakan untuk dijadikan sebuah acuan penelitian. Terkadang penelitian yang dilakukan memiliki topik yang sama, meskipun tujuan dan arahnya berbeda. Kajian ini mengarahkan peneliti pada beberapa kajian lain yang sebelumnya telah mengangkat topik kepemimpinan kepala madrasah yaitu:

1. Tesis Muhammad Iqbal dengan judul Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Al

Washliyah Tebing Tinggi (UIN Sumatera Utara Medan: 2020).¹⁵ Untuk mengevaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah. Kinerja guru di madrasah dinilai efektif, dan semua itu dapat diatasi, meskipun terkadang ada satu atau dua orang guru yang dianggap tidak menjalankan tugasnya sebagai guru dan melanggar aturan yang telah ditetapkan. dengan jalur komunikasi terbuka dan interaksi yang menguntungkan antara guru dan kepala madrasah.

Pemimpin madrasah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan efektivitas guru di kelas, termasuk sesi evaluasi yang sering, termasuk instruktur dalam pembuatan undang-undang Madrasah, dan memberikan saran, bimbingan, dan insentif yang konsisten.

2. Tesis Muhammad Latif dengan judul Model Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Smk Polimedik Kota Depok (Institut PTIQ Jakarta: 2022).¹⁶ Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan tingkat kedisiplinan kerja guru, di luar itu pula guru-guru sadar akan tugas dan kewajiban dalam diri seorang guru untuk menjalankan tugas mulia mencerdaskan anak-anak bangsa tetap melekat di dalam diri guru walaupun pengawasan kepala sekoalah termasuk rendah guru tetap menjalankan tugas sebagaimana mestinya. SMK Polimedik Kota Depok telah menerapkan model kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan berusaha memahami tingkat kematangan gurunya masingmasing. Gaya kepemimpinan yang paling

¹⁵Muhammad Iqbal, "Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Tebing Tinggi," UIN Sumatera Utara Medan: (2020).

¹⁶ Muhammad Latif. "Model Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SMK Polimedik Kota Depok". Institut PTIQ Jakarta: (2022)

dominan diperankan kepala sekolah dalam model kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan partisipasi dan delegasi, sedangkan gaya kepemimpinan instruksi dan konsultasi diterapkan pada sebagian guru karena tingkat kematangan guru yang sudah cukup tinggi di sekolah. Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja gurunya tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan yang diantaranya adalah (1) Masih ada guru yang membutuhkan pengawasan bimbingan secara komprehensif (2) Masih diperlukannya pemberian motivasi dan keyakinan agar gurunya yakin dalam melaksanakan tugasnya. Usaha tersebut bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam hal, pertama, guru datang dan pulang tepat waktu ke sekolah; Kedua, guru masuk kelas tepat waktu; Ketiga, guru mengajar di kelas sesuai jadwal; Keempat, guru membuat perangkat pembelajaran; Kelima, guru mengoreksi hasil ulangan siswa; Keenam, guru mengembalikan hasil ulangan ke siswa. Hal tersebut sudah terlaksana dengan baik tetapi masih dibutuhkan konsistennya kembali dalam hal kedisiplinan kerja guru tersebut.

Masih ada sedikit guru SMK Polimedik Kota Depok yang perlu pengawasan dan bimbingannya sangat ketat dalam pemberian tugasnya sehingga kepala sekolah memberitahukan apa, bagaimananya tugas tersebut secara rinci. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah di SMK Polimedik Kota Depok dalam meningkatkan disiplin kerja guru adalah memberikan contoh sikap, perilaku dan kedisiplinan kepala sekolah sendiri agar dapat diikuti oleh guru-gurunya. Dari penjelasan di atas menerangkan bahwa kunci dari tercapainya disiplin kerja adalah sejauh mana seorang pimpinan mampu menjalankan kepemimpinannya. Semakin berhasil seorang pimpinan dalam menjalankan

kepemimpinannya maka semakin mudah pula terciptanya keadaan disiplin.

3. Jurnal Haudi Haudi, Happy Fitria, Achmad Wahidy dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru (Universitas PGRI Palembang: 2022).¹⁷ Jurnal ini menyimpulkan bahwa di SMA Negeri dan SMK di Kecamatan Padi Kabupaten Musi Banyuasin Kompetensi profesional guru dipengaruhi sebagian dan secara bersamaan oleh kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja.

Kepemimpinan kepala madrasah yang menerapkan etika kerja yang ketat akan menghasilkan perbaikan yang signifikan dalam pembelajaran di kelas. Tingginya dedikasi dan pengabdian guru kepada kepala madrasah, serta tingginya semangat guru dalam menjalankan tugasnya merupakan indikator perubahan sikap guru dan pemenuhan kepuasan emosi. Pergeseran sikap dan perilaku guru yang dapat diamati dapat dilihat pada indikator-indikator seperti kehadiran, nilai, dan kerja sama dengan tuntutan administrasi madrasah. Melalui kepemimpinan yang disiplin dan ilmu yang terspesialisasi, diharapkan kualitas pendidikan di kecamatan Lais akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan madrasah dan disiplin kerja memiliki korelasi yang baik dengan profesionalisme guru atau mutu pendidikan.

4. Jurnal Neni Rohaenah dengan judul Peran Kepala Madrasah dalam Pencapaian Kinerja Madrasah (Universitas Galuh Ciamis: 2019)¹⁸. Jurnal

¹⁷ Haudi Haudi, Happy Fitria, Achmad Wahidy, "Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru", JPGI Jurnal Penelitian Guru Indonesia: Vol.7, No. 1, (2022).

¹⁸ Neni Rohaenah, "Peran Kepala Madrasah dalam Pencapaian Kinerja Madrasah", Indonesian Journal of Education Management and Administration Review (IJEMAR): (2019) December, Volume 3 Number 2.

ini menyimpulkan bahwa Secara umum Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Ciamis menjalankan tugasnya sebagai guru, administrator, manajer, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator untuk meningkatkan efektivitas madrasah baik dari sisi peserta didik maupun kinerja. kinerja organisasi madrasah serta guru dan karyawan.

Pelaksanaan administrasi di Madrasah merupakan masalah waktu, dimana pengawasan terkadang berbenturan dengan waktu, banyak inovasi yang masih menunggu penerimaan stakeholder Madrasah, dan kurangnya sumber daya merupakan kesulitan yang harus diatasi.

Mengikuti pendidikan dan pelatihan berkelanjutan untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan saya, memberikan penjelasan menyeluruh tentang konsep manajerial, pelatihan, dan sinkronisasi waktu pengawasan, peningkatan kompetensi, dan memberikan pengarahan agar semua inovasi dapat diterima oleh pemangku kepentingan adalah salah satu langkah yang diambil untuk mengatasi hambatan. Madrasah dapat memperluas kemampuan mereka untuk menghidupi diri sendiri dengan menumbuhkan semangat usaha di dalam lembaga.

5. Jurnal Dita Prihatna Wati, Nur Wahyuni, Arum Fatayan, Aska Amalia Bachrudin tentang Analisis Kepemimpinan Kepala madrasah di sekolah Dasar (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, 2022).¹⁹ Jurnal ini menyimpulkan bahwa salah satu penggerak sumber daya manusia di lingkungan madrasah adalah kepala madrasah. Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah yang dipimpinnya juga dinilai menjadi tanggung jawab utama kepala madrasah. Mengingat posisi ini

¹⁹Dita Prihatna Wati, Nur Wahyuni, Arum Fatayan, Aska Amalia Bachrudin, "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Dasar", *Jurnal Research & Learning in Elementary Education (Basicedu)*: Vol 6 No 5 Tahun (2022).

akan berdampak signifikan terhadap madrasah, maka dapat dikatakan bahwa kualitas pribadi kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan madrasah yang dipimpinnya. Maka dari itu, untuk menjadi pemimpin madrasah yang berhasil dan memberikan dampak yang baik bagi perkembangan dan mutu madrasah, ada lima faktor yang harus diperhatikan yaitu: kepribadian, keterampilan manajemen, keterampilan kewirausahaan, keterampilan supervisi, dan keterampilan sosial. Pemilihan kepala madrasah juga diatur dalam PERMENDIKNAS nomor 13 tahun 2007 yang mengatur tentang standar kompetensi dan kualifikasi.

Orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik sebagai guru, administrator, atau peserta didik, semuanya memiliki kepribadian yang unik. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan madrasah bertanggung jawab untuk melakukan perubahan yang diperlukan. Di sini, pemimpin madrasah dituntut untuk mampu menggugah para personelnnya untuk mempraktekkannya. Dorongan ini ditopang oleh keyakinan bahwa nasihat akan diberikan mengenai sikap dan perilaku peserta didik, serta suasana sekolah. Untuk mengevaluasi bakat kepemimpinan kepala madrasah, pertimbangkan kepribadian mereka, pengetahuan tentang madrasah, kapasitas untuk membuat pilihan, dan kemampuan komunikasi. Dalam menganalisis pelaksanaan prinsip-prinsip kepemimpinan, sifat-sifat kepemimpinan demokratis, otoriter, dan non-interferensi dapat dipertimbangkan (*laissez faire*). Biasanya, para pemimpin memiliki ketiga atribut ini secara bersamaan, sehingga penerapan kepemimpinan membutuhkan kontekstualisasi fitur-fitur ini. Oleh karena itu, pemimpin madrasah dapat bersikap demokratis, diktator, dan otonom. Bagaimana mendelegasikan tugas secara lebih

efektif, meningkatkan komunikasi, meningkatkan kesiapsiagaan guru, dan memberikan arahan dan kendali.

6. Jurnal Ahmad Rahmani, Shobri, Jusaini dengan judul Pengaruh Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Dimasa Pandemi Covid-19 (UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2022).²⁰ Jurnal ini menyimpulkan dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka penjelasan uji hipotesis menghasilkan hasil sebesar 4,372 lebih besar dari Tabel 4.06 dan menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini membuktikan adanya korelasi antara manajemen strategis pencapaian kinerja kepala madrasah. Alhasil, jika Manajemen Strategis Kepala Madrasah diperbaiki, juga akan bermanfaat bagi pengajar dan peserta didik Madrasah Aliyah Negeri Kota Cilegon dalam meningkatkan standar pengajaran di sana.

Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Cilegon terdapat korelasi antara efektivitas guru dengan standar pengajaran, dan hasil pengujian hipotesis dari justifikasi di atas menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hubungan ini bersifat kausatif dan memanifestasikan dirinya ketika seorang guru menggunakan praktik kerja yang kuat, disiplin, membuat rencana pelajaran, terlibat dalam evaluasi diri, dan melaksanakan.

H. Kebaruan Penelitian (novelty)

Dari beberapa jurnal dan tesis yang telah disebutkan, dapat diketahui bahwa tidak ada yang secara khusus membahas analisis

²⁰Ahmad Rahmani, Shobri, Jusaini, "Pengaruh Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Dimasa Pandemi Covid-19", *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*: Vol. 2 No. 2 (Juni 2022).

kepemimpinan kepala madrasah dilihat dari disiplin dan kinerja guru khususnya di wilayah Kota Cilegon, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata kepemimpinan kepala madrasah mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru pada MAN 1 dan MAN 2 Kota Cilegon.