

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan sistem pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Mengenai kualitas sumber daya manusia diatas menjelaskan bahwa yang menjadi target dari pemberlakuan Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk pemberlakuan sistem pendidikan yang bermutu tentu dibutuhkan peranan seorang pendidik yang sangat penting karena selain dituntut untuk memberikan pendidikan karakter pendidik juga berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik dan pendidik merupakan ujung tombak bagi keberhasilan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berdaya saing.

Kadarman dan Udaya mengemukakan kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakasai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sarana, konfigurasi, porsedur, input, proses ataupun output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntunan

¹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003

perkembangan. Kepala sekolah perlu menjalankan fungsi manajemen dengan benar. Adapun fungsi manajemen adalah 1) Perencanaan (*Planning*), 2) Pengorganisasian (*Organizing*), 3) Pengarahan (*Directing*), 4) Pengkoordinasian (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*)²

Deden Makbuloh mengungkapkan bawasannya kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan maupun kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilakukan di sekolah. Saat ini, karena rendahnya kemampuan manajerial kepala madrasah, mencangkup: kurang mampu mengembangkan inovasi pendidikan, kurang menguasai prinsip-prinsip manajemen pendidikan berbasis madrasah, kurang mampu mendayagunakan sumberdaya, lemahnya sistem administrasi dan keuangan, serta kurangnya monitoring dan evaluasi pencapaian hasil pendidikan.³

Kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian yang dapat menjadi panutan serta contoh sehingga masyarakat yang berada pada sekolah atau madrasah yang dipimpin dapat ikut serta mengembangkan karakter, terutama dalam pendidikan karakter pada peserta didik.

Kepemimpinan Islami terkait dengan kepemimpinan Rasulullah SAW. Pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW. Beliau adalah pemimpin agama dan juga pemimpin negara. Rasulullah SAW merupakan suri tauladan bagi setiap orang, termasuk para pemimpin karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan, kebaikan dan kebaikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

² A.M Kadarman and Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenhalindo, 2001)

³ Deden Makbuloh, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). 23

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”. (QS Al-Ahzab:21)

Seorang pemimpin juga dalam menjalankan kepemimpinannya harus memiliki sifat amanah, agar apa yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sejalan dengan yang dimaksud dalam hadist berikut ini: “*Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin*” (HR. Muslim).

Mujamil Qamar berpendapat bahwa Kepemimpinan merupakan kondisi yang strategis dalam lembaga pendidikan. Apabila kondisi kepemimpinannya baik, maka akan berdampak positif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam⁴. Kepala sekolah cukup menjadi penentu dalam meningkatkan kualitas tersebut, karena kepala sekolah adalah jabatan tertinggi dalam suatu sekolah yang berhak mengambil keputusan dan menampung berbagai pendapat dalam melakukan terobosan pendidikan di dalam lembaga pendidikan yang beliau pimpin. Serta kepala sekolah dapat menjadi contoh hal kebaikan bagi masyarakat sekolah yang beliau pimpin, seperti Rasulullah SAW pemimpin yang dapat menjadi suri tauladan bagi umat Islam.

Hasil survey di lapangan antara 2 lembaga tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kepemimpinan islami yang dapat memberikan contoh bagi peserta didik dengan melaksanakan fungsi kepemimpinan yaitu pemimpin atau kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik).

Sakdiah dalam Jurnalnya mengungkapkan Kepemimpinan Islami merupakan kepemimpinan seperti Rasulullah SAW, yang berarti pemimpin memiliki atau mencontoh sifat Rasulullah SAW sebagai indikator kepemimpinannya, sifat sifat tersebut yaitu 1) Sidik yang artinya benar, 2) Amanah yang artinya dapat

⁴ Mujamil Qamar, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2017). h. 167

di percaya, 3) Tabligh yang artinya menyampaikan dan 4) Fatonah yang artinya cerdas.

Selain 4 sifat di atas menurut Hasan Ibrahim Hasan dalam bukunya yang berjudul Sejarah dan kebudayaan Islam diuraikan bahwa kesuksesan kepemimpinan Rasulullah SAW antara lain ini disebabkan karena dalam memimpin, beliau menggunakan sistem musyawarah. Penggunaan sistem musyawarah menunjukkan bahwa beliau menghargai pendapat dan partisipasi dari semua pihak. Ini adalah ciri kepemimpinan yang inklusif dan demokratis, di mana keputusan diambil bersama-sama untuk mencapai konsensus dan kebijaksanaan kolektif.⁵

Beliau menghargai orang lain, baik lawan maupun kawan. Menghargai semua orang, termasuk lawan, adalah tanda integritas dan kebesaran hati. Ini menunjukkan bahwa beliau memahami pentingnya rasa hormat dalam membangun hubungan yang baik dan menjaga perdamaian, serta menunjukkan bahwa beliau memiliki kemampuan untuk melihat kebaikan dan potensi dalam diri setiap individu.

Sifat ramah, kelembutan perangai menjadi lekat dengan pribadi beliau, akan tetapi beliau juga dapat bersifat keras dan tegas ketika dibutuhkan. Kombinasi dari sifat ramah dan kelembutan dengan kemampuan untuk bersikap keras dan tegas saat diperlukan menunjukkan fleksibilitas dan keseimbangan dalam kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa beliau dapat beradaptasi dengan berbagai situasi dan tahu kapan harus menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lebih mementingkan umat daripada diri beliau sendiri. Mengutamakan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi adalah tanda kepemimpinan yang sejati. Ini menunjukkan dedikasi, pengorbanan, dan komitmen untuk melayani dan melindungi kepentingan banyak orang, bukan hanya kepentingan pribadi.

⁵ Hasan Ibrahim Hasan, Sejarah Dan Kebudayaan Islam 2 (Jakarta: Kalam Mulia, 2010). h. 141

Cepat menguasai situasi dan kondisi, serta tegar menghadapi musuh. Kemampuan untuk dengan cepat memahami situasi dan tetap tegar dalam menghadapi musuh menunjukkan ketangguhan dan kecerdasan dalam kepemimpinan. Ini berarti beliau mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta tidak mudah goyah dalam menghadapi tekanan.

Sebagai koordinator dan pemersatu ummat. Peran sebagai koordinator dan pemersatu menunjukkan bahwa beliau memiliki kemampuan untuk menyatukan orang-orang dari berbagai latar belakang dan pandangan. Ini penting untuk menjaga persatuan dan kesatuan dalam masyarakat, serta memastikan bahwa semua pihak bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Prestasi dan jangkauan beliau di segala bidang. Prestasi dan jangkauan di berbagai bidang menunjukkan bahwa beliau memiliki kemampuan multidimensional dan keahlian yang luas. Ini menunjukkan dedikasi untuk pengembangan diri dan kontribusi yang signifikan di banyak aspek kehidupan.

Keberhasilan beliau sebagai perekat dasar-dasar perdamaian dan penyatu kehidupan yang berkesinambungan. Keberhasilan dalam membangun dasar-dasar perdamaian dan kehidupan yang berkesinambungan menunjukkan visi jangka panjang dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang stabil dan harmonis. Ini penting untuk kesejahteraan jangka panjang masyarakat.

Beliau merupakan pembawa rahmat bagi seluruh alam. Menjadi pembawa rahmat bagi seluruh alam menunjukkan bahwa dampak positif dari kepemimpinan beliau meluas ke semua makhluk dan lingkungan. Ini menunjukkan kepedulian yang luas dan visi yang inklusif untuk kebaikan semua pihak.

Beliau menerapkan aturan dengan konsisten. Tidak memandang bulu dan tidak pilih kasih. Konsistensi dalam penerapan aturan tanpa pandang bulu menunjukkan keadilan dan integritas. Ini penting untuk membangun kepercayaan dan rasa hormat dari semua pihak, serta memastikan bahwa semua orang diperlakukan dengan adil dan setara.

Berbagai teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli mengenai *leadership* ditemukan pada pribadi dan kepemimpinan Muhammad Saw⁶. Salah satu teori yang dikembangkan oleh Stephen Covey mengenai empat fungsi kepemimpinan (*the 4 roles of leadership*). Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yakni sebagai perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*modeling*).⁷

Pendidikan mempunyai beberapa komponen di dalamnya. Tidak akan terlaksana pendidikan apabila tidak terpenuhi semua komponen-komponen tersebut. Mensinergikan semua sistem kebijakan sekolah dan untuk keberlangsungan lembaga pendidikan dibutuhkan kualitas kinerja pendidik yang baik. Kinerja pendidik juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja pendidik adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pendidik. Sebagaimana yang disampaikan oleh Afandi menyatakan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.⁸

Amiruddin mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”. Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kualitas kinerja pendidik adalah kepemimpinan yang efektif, pemimpin seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama.

⁶ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad Sw The Super Leader Super Manager* (Jakarta Selatan: ProLM Centre & Tazkia Publishing) hal. 23.

⁷ Covey, Stephen R., *Habit From Effensiveness to Greatness* (London: Simon & Schuster UK) hal 114.

⁸ Amiruddin, S. M, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Biak Num for* (Jakarta: Qiara Media, 2019).

Pemimpin diharapkan dapat menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005) menyatakan ada delapan standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.⁹

Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹⁰

Pendidik sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik tersebut dapat menjadi gambaran mengenai kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya

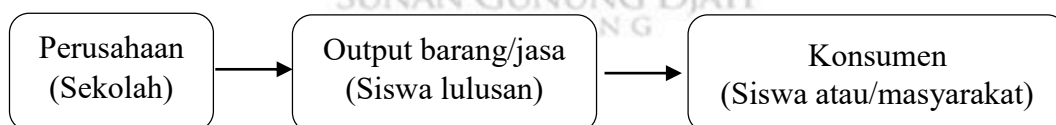
⁹ Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005)

¹⁰ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen pasal 1 ayat 1

Sianipar menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.¹¹

Barnawi dan Arifin kinerja pendidik dapat diartikan sebuah tingkat keberhasilan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kinerja pendidik yang baik memerlukan proses penilaian.¹² Hasibuan, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menilai perilaku pegawai dalam pekerjaan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif.¹³

Mutu menurut W Edward Deming ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa. Deskripsi deming terhadap arti mutu itu sendiri sama dengan arti mutu dalam bidang pendidikan dimana sekolah merupakan perusahaan sedangkan output/barang nya adalah siswa lulusan dan lingkungan masyarakat merupakan konsumen itu sendiri



Sesuai gambaran disimpulkan sekolah dikatakan memiliki mutu yang baik apabila sekolah tersebut memiliki proses pendidikan dan pembelajaran yang baik

¹¹ Atmiyati, et.al. *Effects of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance at Dr. Achmad Diponegoro Hospital*. (2019), 284–284.

¹² Az zuhri, F. M, dkk. *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang* (Malang: Ekonomi Bisnis, 2019), 93.

¹³ Hasibuan, dkk. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara. 2019)

sehingga menghasilkan lulusan terbaik yang mampu menimbulkan kepuasan bagi lingkup masyarakat.

Manajemen mutu dalam konsep Pendidikan Islam merupakan realisasi dari ajaran *ihsan*, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Ihsan berasal dari kata *husn*, yang artinya menunjuk pada kualitas sesuatu yang baik dan indah. Dictionary menyatakan bahwa kata *husn*, dalam pengertian yang umum, bermakna setiap kualitas yang positif (kebaikan, kejujuran, indah, ramah, menyenangkan, selaras).

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS Al-Qhashash:77)

Maka dari itu, dalam konteks manajemen peningkatan mutu pendidikan Islam, sesuatu dikatakan bermutu jika memberikan kebaikan, baik kepada dirinya sendiri (lembaga pendidikan itu sendiri), kepada orang lain (stakeholder dan pelanggan). Maksud dari memberikan kebaikan tersebut adalah mampu memuaskan pelanggan seperti pada konsep.¹⁴

Setiap Kepala Madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk

¹⁴ Nur, M. Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Administrasi Pendidikan, 4(1), 91–103. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2611/2465> (2016)

dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja, tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (Kepala Madrasah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (pendidik) itu sendiri.

Permasalahan yang ada tidak hanya datang dari kepemimpinan Kepala Madrasah saja melainkan juga dapat datang dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengannya atau disebut dengan kinerja kerja para pendidik. Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka.

Fenomena yang terjadi merupakan kinerja pendidik yang belum sesuai dengan aturan sekolah. Oleh sebab itu, kinerja organisasi yang baik adalah hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada hakikatnya kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi, sebab keragaman kinerja yang ada dalam organisasi sesuai dengan banyaknya jumlah individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Dapat diartikan bahwa aspek kinerja kerja dan pencapaian tujuan diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur kinerja organisasi yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama pegawai atau pendidik. Seyogyanya organisasi yang baik akan tergambar dari kinerja atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi tersebut.

Oleh sebab itu Kepala Madrasah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja pendidik antara lain dengan memberikan dorongan kepada pendidik agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan, dikarenakan kinerja paling tidak sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan pendidik itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar hasil penilaian kinerja para pendidik sangat penting artinya.

Bagi pendidik itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang pendidik. Sehingga penilaian kinerja pendidik secara berkala sangat penting untuk dilakukan.

Adanya penilaian terhadap kinerja pendidik tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja pendidik-pendidiknya.

Penilaian kinerja pendidik sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja pendidik itu sendiri terhadap taraf potensi kerja pendidik dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja pendidik merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja pendidik meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang pendidik serta pengembangan pribadi seorang pendidik.

John Naisbitt dan Patricia Aburdene menjelaskan 10 tren besar yang akan mempengaruhi masa depan menuju abad ke-21 abad kebangkitan perempuan, dimana para pesaing global kecewa dengan ramalan bahwa yang akan memegang kepemimpinan global yang baru dipimpin oleh seorang wanita karena pham wanita tanpa anak lebih mungkin bisa bekerja dibandingkan pria.¹⁵

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, dikaitkan dengan kenyataan lain bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Sumedang adalah perempuan, dan penulis penasaran kaitannya dengan isu yang ada maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

¹⁵ Naisbitt, J., & Aburdene, P. (1990). *Megatrends 2000 : Sepuluh arah baru untuk tahun 1990-an*. Jakarta: Binapura Aksara.

Kepemimpinan Islami Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pendidik dan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kabupaten Sumedang ”.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian dan batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ibtidaiyah se-kabupaten Sumedang.

Selanjutnya rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci ke dalam sub-sub pertanyaan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami Kepala Madrasah terhadap kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan islami kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan Islami Kepala Madrasah terhadap kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Pengaruh kepemimpinan islami kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Bagian ini dipaparkan secara spesifik deklaratif manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini, khususnya peneliti, pengembangan ilmu pengetahuan, Lembaga yang diteliti atau pihak lain yang berkepentingan dalam kajian ini. Adapun manfaat penelitian dalam pembahasan ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini berguna sebagai masukan dan sumbangan khazanah keilmuan dan dapat memberikan kontribusi dalam ranah pendidikan. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat mampu mengungkapkan pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja para pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se - Kabupaten Sumedang

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi bagi semua kalangan di antaranya:

a. Bagi Lembaga

Memberikan wawasan mendalam untuk merealisasikan Kepemimpinan yang diimplementasikan oleh kepala madrasah. Salah satu alat ukur yang diterapkan kinerja para pendidik untuk mengevaluasi sejauh mana mereka mencapai tujuan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan temuan penelitian.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merancang kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan relevan dengan kondisi lokal, terutama terkait dengan peningkatan mutu pendidikan di madrasah ibtidaiyah negeri.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Kegunaan penelitian ini, untuk dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa/i dan yang lain, khususnya bagi mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Islam itu sendiri baik ketika akan melakukan penelitian selanjutnya atau tugas yang lain berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan

Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi yang berarti dalam khazanah keilmuan dan dapat membuka menambah literatur ilmiah bagi peneliti terkait kepemimpinan pendidikan dan kinerja pendidik, memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis dan praktis di bidang tersebut. Hasil penelitian dapat menghasilkan temuan-temuan unik atau kontrasif yang dapat memperkaya pengetahuan tentang konteks pendidikan madrasah.

e. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi model untuk penelitian selanjutnya yang berfokus pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja di lembaga pendidikan lainnya.

f. Bagi Kepala Madrasah

- 1) Kepala madrasah dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja para pendidik. Ini membantu dalam mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam praktik kepemimpinan.
- 2) Penelitian dapat membantu kepala madrasah mengidentifikasi poin-poin intervensi spesifik yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja para pendidik. Misalnya, pengembangan keterampilan kepemimpinan tertentu atau implementasi program pelatihan.
- 3) Kepala madrasah dapat menggunakan temuan penelitian sebagai dasar untuk merencanakan program pengembangan kepemimpinan mereka sendiri. Hal ini melibatkan identifikasi kebijakan dan praktik kepemimpinan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.
- 4) Temuan penelitian dapat membantu kepala madrasah dalam merancang dan mengimplementasikan perubahan strategis yang berfokus pada meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat mencakup perbaikan dalam proses pembelajaran, evaluasi, dan manajemen sumber daya.

g. Bagi Pendidik

- 1) Pendidik akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kontribusi terhadap mutu pendidikan di madrasah.
- 2) Penelitian dapat membantu pendidik mengidentifikasi area di mana mereka perlu pengembangan keterampilan atau peningkatan kompetensi untuk mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan.
- 3) Pendidik dapat merasa lebih diberdayakan untuk berperan aktif dalam inisiatif dan proyek yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Hal ini dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap kesuksesan lembaga.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami kepala madrasah terhadap kinerja pendidik dan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Sumedang. Kepemimpinan Islami kepala madrasah merujuk pada penerapan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan tugas kepemimpinan, yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu Sidik (integritas dan kejujuran dalam mengambil keputusan), Amanah (tanggung jawab dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas), Tabligh (kemampuan menyampaikan visi dan informasi dengan jelas), dan Fatonah (kecerdasan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah)¹⁶. Kepemimpinan yang baik dari kepala madrasah ini diharapkan berpengaruh langsung pada kinerja pendidik.

Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh pendidik dalam bekerja. Perbaikan kinerja pendidik dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin¹⁷.

¹⁶ Agam Hyansantang Maulana, dkk. "Kepemimpinan Profetik Islam oleh Kepala Madrasah". *JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, 2019. Hal 26-31.

¹⁷ Husen Waedoloh, dkk. "Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif". *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, Vol. 5, No. 1, 2021.

Kepemimpinan Kepala Madrasah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para pendidik serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para pendidik.

Kinerja pendidik diukur berdasarkan empat aspek utama, yaitu perencanaan pengelolaan kelas, pengelolaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian, serta pelaporan hasil penilaian¹⁸. Pendidik yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan menciptakan lingkungan belajar yang efektif, meningkatkan partisipasi siswa, dan mencapai target pembelajaran yang diharapkan. Kinerja pendidik yang baik ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan madrasah, yang dinilai berdasarkan delapan standar nasional pendidikan, yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan¹⁹.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain²⁰. Kepemimpinan seorang Kepala Madrasah akan dapat diterima oleh pendidik-pendidik apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh pendidik-pendidiknya.

Sehingga pendidik akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan kepemimpinan Kepala Madrasah yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para pendidik. Yang terpenting dalam kepemimpinan Kepala Madrasah ini adalah pengarahan dan dukungan dari Kepala Madrasah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang pendidik.

¹⁸ Undang-undang Nomor 14 tahun 2005

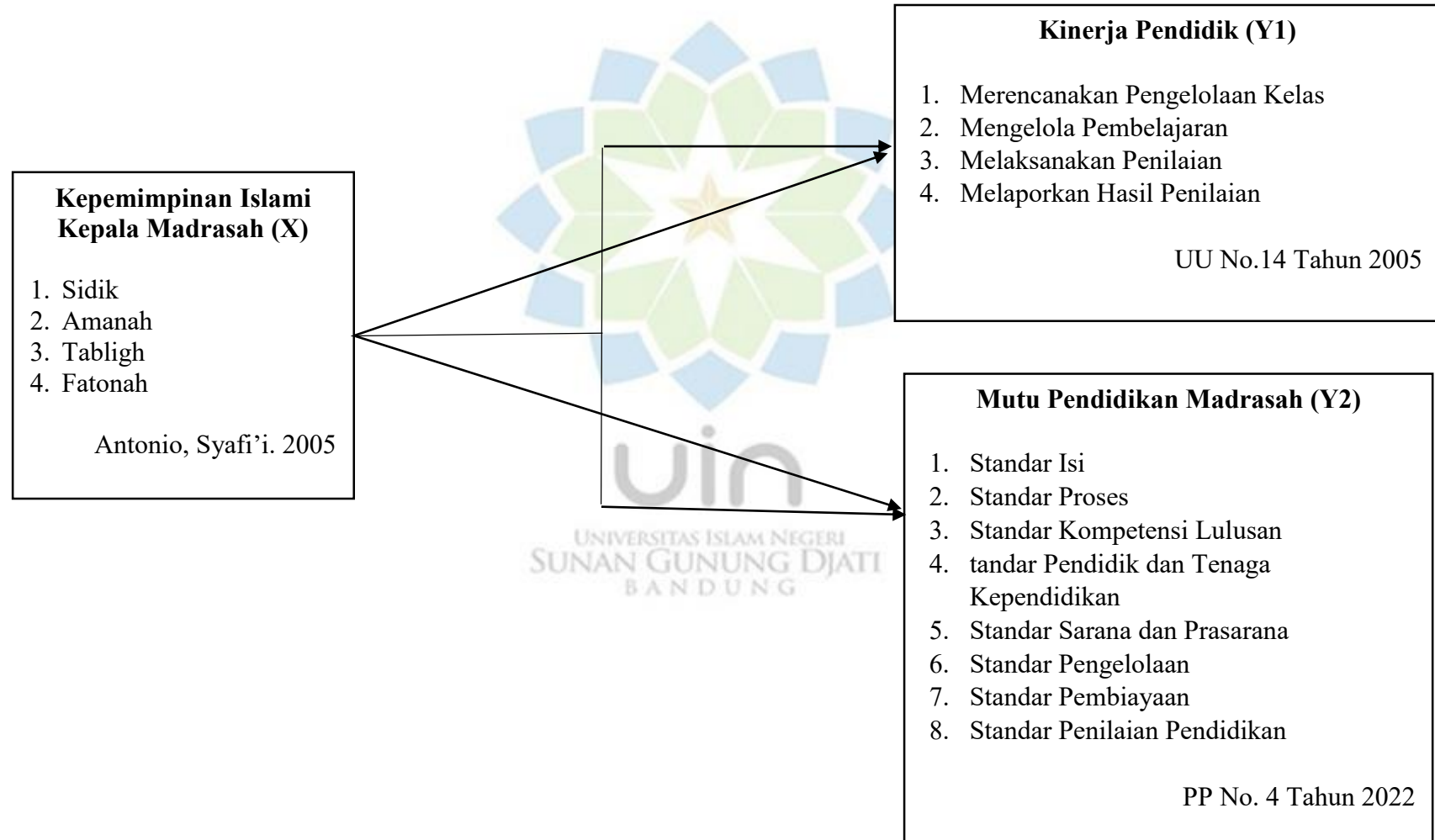
¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

²⁰ M. Thoha, *Kepemimpinan dalam manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017). 49

Dengan demikian, kepemimpinan Islami kepala madrasah yang baik, yang berlandaskan pada nilai-nilai Sidik, Amanah, Tabligh, dan Fatonah, akan meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan madrasah sesuai standar yang telah ditetapkan. Hubungan ini menggambarkan pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin yang Islami dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, penulis merumuskan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang
 H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang
 H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pendidik dan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang
 H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pendidik dan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hipotesis di atas maka pola hubungan atau pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kepemimpinan (X1) sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen (Y1 & Y2) dimana kinerja pendidik (Y1) dan mutu pendidikan (Y2) sebagai variabel yang dipengaruhi dan mutu pendidikan sebagai variabel pelengkap

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh Ahmad Thohirin, Taufiq Harris dan Ahmad Faizin (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam mengelola pendidikan adalah gaya situasional, juga ditemukan tanda Kepala Madrasah menerapkan gaya demokratis, otoriter, terkadang kharismatik. Dalam upaya peningkatan mutu, Kepala Madrasah menerapkan peran, tugas

dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, mencakup sebagai seorang leader, supervisor, educator, inovator, motivator, administrator, dan manajer dengan kinerja yang baik dan memuaskan.²¹

2. Penelitian dilakukan oleh Ahmad Hidayat, Mohamad Muspawi, K.A. Rahman, Muhamad Fajar Ronansyah (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajemen kepala SMA dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMA Attaufiq Kota Jambi dapat dilihat dari aspek Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengawasan dan evaluasi yang telah dibuat Kepala Madrasah hasilnya sudah cukup baik. Manajemen kepala SMA dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan meskipun belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan.²²
3. Penelitian dilakukan oleh Yandrizal, Rifma, Syahril, Refli Surya Barkara dan Novebri (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Implementasi kemampuan konseptual (*Conceptual Skills*) dilakukan melalui menyampaikan gagasan, berfikir secara logis dan sistematis, mampu memanfaatkan dan menciptakan peluang, (2) Implementasi kemampuan Manusiawi (*Human Skills*) dilakukan dalam proses interaksi yang baik, mampu memberikan motivasi dan mendengar pendapat orang lain, (3) Implementasi kemampuan teknik (*Technical Skills*) dilakukan dengan kemampuan dalam mengelola administrasi, kemampuan dalam mengembangkan kurikulum dan supervise.²³
4. Penelitian dilakukan oleh A Jean Dwi Ritia Sari, Muhammad Giatman dan Ernawati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah yang memiliki perubahan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Perubahan dengan mencari program-program inovasi, memperbaiki manajemen siswa dalam budaya sekolah, dan mendisiplinkannya.

²¹ Ahmad Thohirin, dkk. "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Reforma*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, FKIP Universitas Islam Lamongan (2023).

²² Ahmad Hidayat, dkk. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Sekolah Menengah Atas", *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* ISSN: 1978-1938 (Print) 2580-6491 (Online) (2022).

²³ Yandrizal, dkk. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas", Volume 9 Number 2 Tahun 2020, pp 71-75 ISSN: Print 2614-6576 – Online 2614-6967 (2020).

Kepemimpinan Kepala Madrasah terbentuk dengan pembawaan sifatnya yang memberikan rasa nyaman kepada seluruh warga sekolah. Kepala Madrasah yang baik mampu menumbuhkan budaya sekolah serta mendisiplinkan, menjadi seorang partner kerja, menciptakan kerja sama antarsemua warga sekolah untuk membentuk suasana lingkungan sekolah yang bersahabat dan memiliki tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Madrasah meningkatkan mutu pendidikan.²⁴

5. Penelitian dilakukan oleh Annisa Helmina, M. Giatman dan Ernawati (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya atau model kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pendidik di SMK. Hal tersebut dibuktikan dari semua artikel-artikel yang telah di analisis memiliki hasil penelitian yang sama yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah berdampak positif terhadap kinerja pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).²⁵
6. Penelitian dilakukan oleh Desi Puspitasari, Ainur Rofiq, Hasyim Asyari dan Juli Amalia Nasucha (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah SD Negeri Munung menggunakan dua kepemimpinan yakni kepemimpinan Otoriter dalam mendisiplinkan pendidik dalam kehadiran sehari – hari dan penyelesaian administrasi. Sedangkan kepemimpinan selanjutnya yakni kepemimpinan demokratis, Kepala Madrasah memberikan kebebasan bagi pendidik untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai kegiatan. Data selanjutnya ditemukan bahwa kinerja pendidik di SD Negeri Munung tidak diragukan lagi karena dalam penyelesaian administrasi selalu awal, lengkap dan benar, sehingga SD Negeri

²⁴ A Jean Dwi Ritia Sari, dkk. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Volume 5, Number 3, Tahun 2021, pp. 329-333 P-ISSN: 1979-7109 E-ISSN: 2615-4498 (2021).

²⁵ Annisa Helmina, M, dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan”, *Journal of Education Research*, 4(2), 2023, Pages 669-676(2023).

Munungadalah satu satunya sekolah Imbas di Jatikalen yang mendapatkan penghargaan BOS Kinerja.²⁶

7. Penelitian dilakukan oleh Musriah dan Sunhaji (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, Kepemimpinan kepala MTs 'Ushriyyah Purbalingga termasuk dalam kepemimpinan yang demokratis, sosok pemimpin yang berada di tengah-tengah anggota kelompoknya, menganggap bawahannya sebagai rekan kerja dalam seperjuangan, mengharapkan pendapat, saran-saran, dan kritik yang bersifat membangun. Kedua, kinerja para pendidik di MTs 'Ushriyyah Purbalingga sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pendidik semakin disiplin dalam masuk kelas, bertambah pengetahuan dan keterampilan pendidik dalam menyusun perangkat pembelajaran, terbukti melakukan evaluasi, ketepatan pendidik dalam menyampaikan materi serta menambah beragamnya metode dan media pembelajaran yang diterapkan oleh pendidik. Ketiga, dampak kepemimpinan pemimpin madrasah yang demokratis dikatakan berhasil atau memberikan dampak positif bagi para pendidik. Terutama dalam proses belajar mengajar di kelas, pendidik terus mengalami perkembangan kearah peningkatan kinerja pendidik yang lebih baik dan memuaskan.²⁷
8. Penelitian dilakukan oleh Hamdan, Fransisko Chaniago, dan Rizky Takriyanti. (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Mohamad Hekal Desa Rantau Alai termasuk dalam tipe demokratis. Kepala Madrasah selalu meluangkan waktu untuk mengambil bagian dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan, dan melakukan musyawarah dengan bawahan dalam mengambil keputusan. Selain itu, ia dengan senang hati menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahannya. Kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja staf pengajar adalah kurangnya insentif

²⁶ Desi Puspitasari, dkk. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Pendidik". *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* e-ISSN: 2775-2933 Volume 3, Issue. 1, 2022, pp. 70-83 (2022).

²⁷ Musriah dan Sunhaji. "Kepemimpinan Pemimpin dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTs 'Ushriyyah Purbalingga" . e-ISSN 2598-4845; p-ISSN 2355-018X *Journal of Education* (2022).

bagi staf pengajar, berkurangnya keengganan, dan kurangnya disiplin di kalangan pendidik. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah adalah memberikan motivasi dan penghargaan kerja, tenaga pengajar menyusun RPP dan menguasai materi, melakukan supervisi kelas, dan mengikutsertakan seluruh tenaga pengajar dalam kegiatan Pendidikan.²⁸

9. Penelitian dilakukan oleh Eva Milatul Qistiyah dan Karwanto (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dalam meningkatkan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi pendidik melalui diklat dan non-diklat, pelaksanaan supervisi akademik secara berkelanjutan, penciptaan budaya sekolah yang kondusif, dan pemberian reward atas hasil kinerja pendidik.²⁹
10. Penelitian dilakukan oleh Rini Haryani, M. Joharis Lubis dan Darwin (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan demokratis, (2) Kepemimpinan otokratis, (3) Kepemimpinan birokrasi, (4) Kepemimpinan karismatik, (5) Kepemimpinan transformasional, dan (6) Kepemimpinan transaksional.³⁰



²⁸ Hamdan, dkk. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 1, Juni 2021. Hal. 51-64. ISSN (Online): 2550-1038, ISSN (Print): 2503-3506.

²⁹ Eva Milatul Qistiyah dan Karwanto “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik”, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Volume 08 Nomor 03 Tahun 2020, 271-284

³⁰ Rini Haryani, dkk. “Kepemimpinan Kepala Madrasah pada Kinerja Pendidik” Volume 6 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman 3373 - 3383 *research*, 4(2), 2023, Pages 669-676 (2022).

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu dan Orientasi Penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas	
				Terdahulu	Saat ini
1	2	3	4	5	6
1	Ahmad Thohirin, Taufiq Harris dan Ahmad Faizin , Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (2023)	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan mutu pendidikan.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian.		Memfokuskan kepada indikator kepemimpinan Islami yakni Shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, yang mempengaruhi kinerja para tenaga pendidik sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.
2	Ahmad Hidayat, Mohamad Muspawi, K.A. Rahman, Muhamad Fajar Ronansyah, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja pendidik.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian, dan tempat penelitian.		Berbeda dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, fokus

1	2	3	4	5	6
	Pendidik di Sekolah Menengah Atas (2022)				penelitian ini terletak pada indikator kepemimpinan islami yang mampu mempengaruhi kinerja pendidik sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di MIN kabupaten Sumedang.
3	Yandrizal, Rifma, Syahril, Refli Surya Barkara dan Novebri, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas (2020)	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan mutu pendidikan.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Berbeda dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada implementasi kemampuan atau skill yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan,.	fokus penelitian ini terletak pada kepemimpinan islami yang mampu mempengaruhi kinerja pendidik sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di MIN kabupaten Sumedang.
4	A Jean Dwi Ritia Sari, Muhammad Giatman dan Ernawati, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan .	Perbedaan terdapat pada objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Pada penelitian terdahulu, fokus penelitian terletak pada bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan	Fokus penelitian ini adalah terletak pada bagaimana sikap kepemimpinan kepala madrasah, kinerja

1	2	3	4	5	6
	Meningkatkan Mutu Pendidikan (2021)			perubahan dengan mencari program-program inovasi, memperbaiki manajemen siswa dalam budaya sekolah, dan mendisiplinannya.	pendidik, juga mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.
5	Annisa Helmina, M. Giatman dan Ernawati, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan. (2023)	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja pendidik.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Penelitian terdahulu berfokus kepada analisis 22 literatur yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pendidik,	Orisinalitas atau fokus penelitian pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah yang bersifat islami, kemudian peningkatan kinerja pendidik, juga upaya peningkatan mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.
6	Desi Puspitasari, Ainur Rofiq, Hasyim Asyari dan Juli Amalia Nasucha, Kepemimpinan Kepala	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan	Perbedaan terdapat pada objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Pada penelitian terdahulu, fokus penelitian hanya berpusat pada bagaimana kepemimpinan berdampak	Fokus penelitian pada penelitian ini adalah terfokus pada kepemimpinan yang berpengaruh terhadap

1	2	3	4	5	6
	<p>Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Pendidik (2022),</p>	<p>dan kinerja pendidik.</p>		<p>dalam peningkatan kinerja pendidik.</p>	<p>kinerja pendidik sebagai bentuk upaya peningkatan mutu pendidikan, karena dengan adanya kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik, kinerja pendidik pun turut membaik. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.</p>
7	<p>Musriah dan Sunhaji, Kepemimpinan Pemimpin dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTs 'Ushriyyah Purbalingga (2022)</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja pendidik.</p>	<p>Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.</p>	<p>Penelitian terdahulu berfokus pada bagaimana kemampuan manajerial seorang kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik di MTs 'Ushriyyah Purbalingga.</p>	<p>Orisinalitas penelitian ini adalah bagaimana sikap kepemimpinan islami seorang kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik dan mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.</p>
8	<p>Hamdan, Fransisko</p>	<p>Persamaan pada penelitian</p>	<p>Perbedaan terdapat pada</p>	<p>Fokus penelitian</p>	<p>Fokus penelitian ini</p>

1	2	3	4	5	6
	Chaniago, dan Rizky Takriyanti. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah (2021)	ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja pendidik.	objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	terdahulu pada tipe kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.	adalah terfokus pada sikap kepemimpinan kepala madrasah yang islami (shiddiq, amanah, tabligh, fathonah) yang mampu berpengaruh terhadap kinerja pendidik juga mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.
9	Eva Milatul Qistiyah dan Karwanto, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (2020)	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kinerja pendidik.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Pada penelitian terdahulu, penelitian berfokus pada bagaimana peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara peningkatan	Penelitian ini berfokus pada bagaimana sikap seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja pendidik juga mutu pendidikan di MIN Kabupaten Sumedang.

1	2	3	4	5	6
				kompetensi guru juga beberapa program inovasi lainnya.	
10	Rini Haryani, M. Joharis Lubis dan Darwin, Kepemimpinan Kepala Madrasah pada Kinerja Pendidik (2022)	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja pendidik.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan.	Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus terhadap gaya-kepemimpinan seperti otokratis, demokratis, birokrasi, karismatik, transformasional, dan juga transaksional yang memberikan peran terhadap peningkatan kinerja pendidik.	Penelitian ini berfokus terhadap bagaimana sikap kepemimpinan tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pendidik juga mutu pendidikan yang ada di MIN Kabupaten Sumedang.

H. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan pernyataan yang menjelaskan arti dari sebuah konsep atau istilah dalam konteks tertentu. Definisi konsep membantu mengklarifikasi elemen-elemen yang terkait dengan konsep tersebut, memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang dimaksud.

Sebelum masuk kepenelitian, definisi konsep sangat penting untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki arti yang spesifik dan dapat diukur dengan tepat. Ini mencakup penjelasan tentang apa yang termasuk dalam konsep tersebut dan bagaimana konsep tersebut akan diinterpretasikan dalam penelitian. Ada tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan islami kepala madrasah, kinerja pendidik dan mutu pendidikan madrasah

Kepemimpinan Islami merupakan pendekatan kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai ajaran Islam. Kepala madrasah yang mengadopsi kepemimpinan ini memimpin dengan mengedepankan nilai-nilai seperti keislaman.

Kinerja pendidik merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Kinerja pendidik merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pendidik dalam suatu organisasi (Sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mutu pendidikan merupakan tingkat pencapaian tujuan pendidikan yang mencakup kualitas proses pembelajaran, hasil belajar siswa, serta lingkungan pendidikan yang kondusif.

I. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono, definisi operasional merupakan persetujuan mengenai suatu variabel dengan menetapkan tindakan atau kegiatan yang diperlukan untuk menilai konstruksi variabel-variabel yang ada. Definisi operasional memberikan batasan terperinci tentang variabel yang harus dilakukan

oleh peneliti sebagai alat ukur, berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diteliti. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan persepsi dan penafsiran dalam penelitian dirasa perlu adanya definisi operasional setiap variabel.

Variabel penelitian Kepemimpinan Islami yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Syafi'I Antonio dalam bukunya yang berjudul *Muhammad saw The Super Leader Super Manager* meliputi empat kepemimpinan yaitu 1) Sidik (integrasi dalam tugas-tugas kepemimpinan, memberikan contoh moral yang baik. kesesuaian tindakan dengan nilai-nilai agama), 2) Amanah (Kesesuaian tindakan dengan nilai-nilai agama, Keterbukaan dan kejujuran dalam pekerjaan, Transparansi dalam menjalankan tugas), 3) Tabligh (Kemampuan berkomunikasi yang jelas dan efektif, Aktivitas mempromosikan nilai-nilai pendidikan Islam, Penciptaan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran agama), dan 4) Fathonah (kemampuan mengelola sumber daya dengan efektif dan efisien, Keahlian dalam merencanakan strategi pengembangan madrasah, penanganan tantangan dengan bijaksana dan solutif).

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa indikator variabel kinerja pendidik terbagi menjadi empat aspek yaitu 1) Merencanakan Pengelolaan Kelas (struktur kegiatan pembelajaran, rencana yang memperhatikan kebutuhan siswa), 2) Mengelola Pembelajaran (penyampaian materi yang jelas, fasilitasi interaksi antara siswa), 3) Melaksanakan Penilaian (penggunaan alat penilaian yang sesuai, umpan balik konstruktif kepada siswa), dan 4) Melaporkan Hasil Penilaian (pelaporan hasil penilaian secara teratur, penjelasan hasil kepada siswa dan orang tua).

Indikator mutu pendidikan madrasah menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas PP Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu : 1) Standar Isi, 2) Standar Proses, 3) Standar Kompetensi Lulusan, 4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 5) Standar Sarana dan Prasarana, 6) Standar Pengelolaan, 7) Standar Pembiayaan dan 8) Standar Penilaian Pendidikan.