

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kendala utama yang dihadapi sistem pendidikan di Indonesia berkaitan dengan kualitas pendidikan yang tidak memadai di berbagai tingkatan dan entitas pendidikan, terutama di tingkat dasar dan menengah. Serangkaian inisiatif telah diberlakukan untuk memperbaiki standar pendidikan ini, meliputi pengembangan profesional dan peningkatan kompetensi guru, penyediaan buku teks dan materi instruksional, peningkatan infrastruktur pendidikan, dan optimalisasi efektivitas manajemen sekolah.¹ Namun demikian, metrik komprehensif kualitas pendidikan belum membuktikan kemajuan yang signifikan. Sementara lembaga-lembaga tertentu telah mencapai hasil yang relatif terpuji, mayoritas terus bergulat dengan kondisi yang mengerikan.

Pendidikan berfungsi sebagai mekanisme penting untuk peningkatan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di tengah tantangan berat yang ditimbulkan oleh globalisasi. Akibatnya, pendidikan dianggap sebagai elemen penting bagi setiap individu, karena memainkan peran penting dalam memastikan kemajuan dan keberlanjutan keberadaan suatu bangsa. Masalah pendidikan muncul sebagai perhatian mendasar dalam ranah keluarga, bangsa, dan negara, mengingat bahwa lintasan

¹ Etistika Yuni Wijaya, Dwi Agus Sudjimat, and Amat Nyoto, "Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Global" 1 (2016).

kemajuan atau kemunduran suatu negara sebagian besar bergantung pada kualitas sistem pendidikannya.²

Pendidik harus memahami karakteristik unik setiap siswa karena heterogenitas kompetensi mereka. Variabilitas ini dibentuk oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, di samping norma-norma budaya yang berlaku dalam masyarakat Indonesia. Akibatnya, para pendidik diantisipasi untuk menggunakan pengaruhnya sesuai dengan persyaratan lulusan sekolah sambil secara mahir menangani tantangan masa depan.³ Mengingat signifikansi yang dikaitkan dengan tanggung jawab, peran, dan fungsi pendidik, sangat penting untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk entitas pemerintah, masyarakat, orang tua, pemimpin pendidikan, dan pendidik itu sendiri, untuk mencapai kemandirian yang optimal.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah instansi, baik di bidang pendidikan maupun non-pendidikan. Salah satu tolok ukur kemajuan suatu instansi adalah kualitas sumber daya manusianya. Kinerja mencerminkan sekumpulan nilai yang berkontribusi terhadap perilaku seseorang, baik secara positif maupun negatif, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dinilai dari bagaimana

² M Ihsan Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi," *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (January 10, 2017), <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>.

³ Lalu Abdurrahman Wahid and Tasman Hamami, "Tantangan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam dan Strategi Pengembangannya dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Masa Depan," *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 8, no. 1 (December 31, 2021), <https://doi.org/10.18860/jpai.v8i1.15222>.

mereka berperilaku dan bekerja selama menjalankan tugasnya di sekolah.⁴

Secara umum, kemandirian kinerja bergantung pada banyak faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada dinamika kepemimpinan, lingkungan kerja, perilaku manajerial, penataan pekerjaan, kerangka evaluasi kinerja, penyediaan umpan balik, dan administrasi kompensasi. Sementara itu, sebagaimana diartikulasikan oleh Kompelmen di Supardi, kinerja organisasi bergantung pada empat dimensi utama, khususnya konteks lingkungan, atribut individu, sifat organisasi, dan karakteristik terkait pekerjaan.⁵

Kualitas kinerja guru dapat dinilai berdasarkan sejumlah indikator, seperti performa kerja, penguasaan materi, kompetensi profesional dalam bidang keguruan, kemampuan beradaptasi, serta kepribadian dalam menjalankan tugas dengan baik. Kelima indikator ini berfungsi sebagai acuan bagi penilai dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.⁶

Dalam konteks lembaga akademik, keberadaan seorang pemimpin yang mampu membimbing sekolah menuju pencapaian tujuannya adalah sangat penting. Kepemimpinan dapat dikonseptualisasikan sebagai kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap kelompok dengan tujuan mewujudkan visi atau tujuan yang ditentukan.⁷ Seorang pemimpin yang efektif diharuskan memiliki tidak hanya keterampilan komunikasi yang

⁴ Wijaya, Sudjimat, And Nyoto, "Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Global."

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), h.50

⁶ Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h.122

⁷ Rati Purwanto, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko," *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia* 1, no. 4 (April 27, 2021): 151–60, <https://doi.org/10.52436/1.jpti.26>.

mahir tetapi juga bakat untuk menumbuhkan hubungan yang kuat dengan fakultas, siswa, dan orang tua, sehingga menumbuhkan suasana pendidikan yang kondusif dan bermanfaat. Keberhasilan seorang pemimpin juga ditentukan oleh kemampuannya dalam mengambil keputusan yang tepat dan strategis, serta menginspirasi orang lain untuk berkontribusi secara maksimal terhadap misi pendidikan. Dengan demikian, pemimpin yang visioner akan mampu menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta mendorong semua pihak untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Dengan pendekatan yang inklusif dan partisipatif, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap suara didengar, menciptakan rasa memiliki di antara semua anggota komunitas sekolah. Dengan cara ini, mereka tidak hanya membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati, tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil akademis yang lebih baik bagi siswa.

Menanggapi kebutuhan masyarakat dan kemajuan global, lanskap pendidikan di Indonesia telah mengalami dua transformasi penting. Transformasi awal adalah penerapan paradigma manajemen berbasis sekolah, yang bercita-cita untuk membuat administrasi pendidikan lebih partisipatif dan demokratis. Melalui paradigma ini, diantisipasi bahwa tata kelola dan pengembangan lembaga pendidikan akan disesuaikan dengan realitas kontekstual, kebutuhan spesifik masyarakat setempat, serta sumber daya unik yang dimiliki oleh masing-masing lembaga pendidikan.

Transformasi kedua berkaitan dengan reformasi kurikulum, transisi dari kurikulum yang berpusat pada pengiriman konten ke kurikulum berbasis kompetensi. Kurikulum berorientasi kompetensi ini menekankan proses pendidikan pada pencapaian kompetensi yang didefinisikan dengan jelas, yang berasal dari kompetensi dasar yang diharuskan untuk dikuasai peserta didik di setiap tahap pendidikan dan institusi. Dengan menggunakan metodologi ini, proses pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi perolehan kompetensi yang relevan dengan konteks lingkungan peserta didik.⁸ Penerapan manajemen berbasis sekolah dan kurikulum berbasis kompetensi memerlukan perubahan bersamaan dalam kerangka penilaian. Sangat penting bahwa praktik penilaian bersifat komprehensif dan melibatkan pemberdayaan maksimal pendidik dan lembaga pendidikan.

Tanggung jawab utama kepala sekolah, dalam hubungannya dengan pengawasan operasi sekolah, adalah untuk menumbuhkan hubungan kolaboratif yang kuat dengan masyarakat setempat.⁹ Kepala sekolah ditugaskan dengan keharusan menginspirasi pendidik dan personel administrasi untuk meningkatkan kinerja mereka, menumbuhkan dan mempertahankan ikatan keluarga, serta persatuan antara pendidik, staf, dan siswa, sambil juga mengembangkan kurikulum pendidikan, memahami rencana kelembagaan, dan melaksanakan strategi ini dengan mahir. Selain

⁸ Ahmad Zaini Aziz, "MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH: ALTERNATIF PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH," *El-Tarbawi* 8, no. 1 (December 31, 2015): 69–92, <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art5>.

⁹ Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi."

itu, penting bagi kepala sekolah untuk mencurahkan perhatian dan secara aktif mengejar peningkatan kesejahteraan guru. Secara kolektif, upaya ini berfungsi untuk mendorong setiap organisasi menuju mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan tujuan yang diantisipasi. Demikian pula, kepemimpinan kepala sekolah diantisipasi untuk menjalani pengembangan berkelanjutan dan optimalisasi kinerja, memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan berpuncak pada penyediaan pendidikan berkualitas tinggi.

Di Madrasah Aliyah Al-Istiqomah, muncul tantangan terkait fungsi Kepala Madrasah, yang belum memenuhi tanggung jawabnya secara memadai dan menunjukkan keterlibatan yang berkurang dalam memfasilitasi kemajuan institusi. Untuk meningkatkan standar pendidikan secara sistematis, peran pendidik dianggap sebagai elemen penting, di samping faktor penentu lainnya seperti fasilitas dan infrastruktur, kurikulum, keterlibatan siswa, manajemen administrasi, serta aksesibilitas sumber daya pendidikan.¹⁰ Pendidik berfungsi sebagai elemen penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan, karena esensi mendasar dari proses pendidikan meliputi kegiatan belajar-mengajar yang memerlukan keterlibatan proaktif dari instruktur. Seperti yang diartikulasikan oleh Sudarmyanta, kualitas pendidik yang kurang optimal dapat dilihat melalui beberapa indikator, termasuk penguasaan materi pelajaran yang diajarkan yang tidak memadai, ketidakselarasan antara bidang keahlian yang dimiliki

¹⁰ mujahid Damopolii, "Problematika Pendidikan Islam Dan Upaya-Upaya Pemecahannya" 3 (2015).

oleh pendidik dan isi kurikulum yang disampaikan, serta ketidakefektifan strategi pedagogis yang digunakan.¹¹ Selain itu, pendidik sering menunjukkan kekurangan otoritas di hadapan siswa mereka, tingkat motivasi yang berkurang, dan kurangnya komitmen untuk berkembang menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, bersama dengan sebagian besar individu yang memasuki profesi guru secara kebetulan, tanpa dedikasi yang diperlukan terkait dengan pendidik sejati. Selain itu, pendidik tertentu menunjukkan tidak adanya kematangan emosional, pemikiran kritis independen, dan konsistensi dalam sikap mereka, menunjukkan ketidaksiapan mereka untuk memenuhi tanggung jawab yang melekat dalam peran seorang pendidik.¹² Dalam interaksi dengan siswa, mayoritas pendidik sebagian besar mengambil peran sebagai instruktur daripada mentor yang sepenuhnya membimbing. Penghargaan masyarakat yang tidak memadai yang dikaitkan dengan profesi pengajar dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, termasuk kepercayaan yang tersebar luas di antara segmen masyarakat tertentu bahwa setiap individu dapat mengambil peran sebagai guru, asalkan mereka memiliki pengetahuan yang memadai. Selain itu, kelangkaan tenaga pengajar di daerah pedesaan sering menciptakan jalan bagi individu yang tidak memiliki kualifikasi khusus untuk ditunjuk sebagai pendidik. Sejumlah besar pendidik juga gagal menghargai profesi, apalagi

¹¹ Ghani Nurakmal, Cahya Syaodih, and Hendi Suhendraya Muchtar, "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Kota Bandung (Studi Deskriptif pada SD Muhammadiyah 7 dan SD Muhammadiyah 3)," *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 4 (April 2, 2022): 1090–1101, <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.529>.

¹² J. Sudarminta, *Tantangan dan Permasalahan Pendidikan di Indonesia memasuki Milenium Ketiga* (Yogyakarta: Kanisius, 2000), 7

melakukan upaya untuk meningkatkan statusnya. Perasaan ketidakmampuan yang terkait dengan profesi, ditambah dengan eksploitasi peran untuk keuntungan pribadi, semakin mengurangi kedudukan guru di mata publik. Menurut Shah, masalah rendahnya profesionalisme guru menonjol, karena kompetensi mereka dalam materi pelajaran dan pendekatan pedagogis tetap di bawah standar yang diantisipasi. Akibatnya, untuk meningkatkan kemandirian guru, strategi penting adalah untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, yang ditandai dengan penguasaan tanggung jawab, peran, dan kompetensi mereka, komitmen yang kuat terhadap panggilan mereka, dan adopsi paradigma pembelajaran yang melampaui batas-batas kelas, menggabungkan inisiatif pendidikan seumur hidup.¹³

Penentu tambahan tertentu yang mempengaruhi kemandirian guru meliputi kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, tanggung jawab yang diberikan kepada pengawas sekolah. Transisi sistemik dari sentralisasi ke desentralisasi, bersamaan dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, memulai transformasi yang menghasilkan struktur organisasi yang efisien di tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan pusat. Manajemen pendidikan semakin didelegasikan kepada otoritas regional, dengan keterlibatan masyarakat

¹³ Koswara dan Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi (Competence and Teachers Performance with Professional Certification)," Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Volume 1 Nomor 1 (2016): 62

memainkan peran penting dalam inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan standar pendidikan.¹⁴ Dalam kerangka kerja khusus ini, diperlukan reorientasi mendasar dan reposisi strategis tata kelola pendidikan di tingkat kelembagaan, menekankan pemberdayaan para pemimpin sekolah. Kepala sekolah harus diberkahi dengan ruang lingkup otoritas yang diperluas dalam administrasi proses pendidikan di dalam institusi mereka, yang mencakup tidak hanya perumusan visi dan misi tetapi juga penetapan kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek penting dari operasi internal sekolah, termasuk pendaftaran siswa baru, RAPBS, kriteria untuk kemajuan kelas, standar untuk kelulusan, dan pengembangan kurikulum lokal. Ruang lingkup tanggung jawab yang diberikan kepada kepala sekolah dan pendidik semakin menjadi lebih luas dan bervariasi. Sedangkan dalam konteks sebelumnya, keberhasilan kepala sekolah dievaluasi berdasarkan kemampuan untuk mempertahankan operasi sekolah secara teratur tanpa mempertimbangkan keterlibatan dengan masyarakat sekitar, penilaian kontemporer terhadap kinerja mereka semakin beragam.

Untuk meningkatkan organisasi struktural praktik pedagogis dalam lembaga pendidikan, baik melalui keterlibatan langsung dan dukungan tambahan, memanfaatkan kemampuan orang tua siswa, pemangku kepentingan masyarakat, dan lingkungan yang mencakup. Keterlibatan ini tidak hanya mencakup sumber daya moneter tetapi juga kontribusi non-

¹⁴ Mesy Azmiza Azhar, "Dinamika Urusan Konkuren Antar Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah Dalam Sistem Desentralisasi," *Jurnal Lex Renaissance* 7, no. 3 (July 1, 2022): 648–60, <https://doi.org/10.20885/JLR.vol7.iss3.art14>.

material, yang meliputi penyediaan bimbingan dan bantuan intelektual. Pembentukan panitia pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang lebih manjur dan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Sesuai dengan Pasal 66 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, digambarkan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, dewan pendidikan, bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan pendidikan di semua tingkatan dan jenis lembaga pendidikan, selaras dengan wewenang yang diberikan.¹⁵ Oleh karena itu, selain pengawas, pelaksanaan tanggung jawab pengawasan di dalam lembaga pendidikan juga mencakup fungsi panitia sekolah. Untuk mengaktualisasikan kegiatan pedagogis dalam pengaturan pendidikan, hubungan dan kolaborasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip kesetaraan sangat penting. Sangat penting bagi kepala sekolah, Pengawas Sekolah dan semua konstituen komunitas pendidikan untuk menumbuhkan dan mempertahankan kemitraan dan hubungan kerja yang sinergis untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Ini menyiratkan bahwa baik kepala sekolah, dalam pemenuhan tanggung jawab mereka masing-masing, tidak boleh mengerahkan dominasi satu sama lain atau melampaui batas otoritas yang ditunjuk mereka. Sebaliknya, mereka harus bekerja sama secara harmonis, mengikuti peraturan yang ditetapkan. Untuk mengaktualisasikan kegiatan pedagogis dalam pengaturan pendidikan, hubungan dan kolaborasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip kesetaraan sangat penting. Sangat

¹⁵ Azizatul Mar'ati, "Peran Komite Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 10, no. 2 (October 4, 2022): 478, <https://doi.org/10.20961/jkc.v10i2.65774>.

penting bagi kepala sekolah, dan semua pemangku kepentingan dalam komunitas pendidikan untuk menumbuhkan dan mempertahankan kemitraan kolaboratif dan hubungan profesional untuk mencapai tujuan akademik. Hal ini mengharuskan baik kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas yang ditunjuk, tidak boleh menegaskan dominasi satu sama lain atau melanggar batas-batas otoritas yang ditunjuk mereka. Sebaliknya, mereka harus berkolaborasi secara kohesif, mematuhi peraturan yang ditetapkan.

Berangkat dari uraian latar belakang di atas, mendorong kepada peneliti untuk mengetahui lebih dalam tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap pengawas dan kepemimpinan yang berada di sekolah terhadap kinerja guru di MAS Dlanggu dengan judul : **“Pengaruh Pengawas, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto”**

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan dari latar belakang penelitian ini, maka terdapat rumusan masalah yang membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengawas sekolah terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh pengawas, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara signifikan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengawas sekolah terhadap kinerja guru.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Menjelaskan pengaruh pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis
 - a. Memfasilitasi kemajuan dalam disiplin penyelidikan ilmiah, terutama dalam domain administrasi pendidikan, terkait peran pengawas sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
 - b. Memperkaya literatur akademik sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas pengaruh elemen-elemen manajemen sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.
 - c. Menjadi dasar teoritis untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui pemberdayaan elemen-elemen pendidikan di lingkungan sekolah.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Kepala Sekolah : Memberikan panduan bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin yang mampu

meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

- b. Bagi Pengawas Sekolah: Memberikan masukan bagi pengawas dalam meningkatkan pendekatan supervisi dan pembinaan terhadap guru dan kepala sekolah untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.
- c. Bagi Guru: Memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya kolaborasi dengan kepala sekolah, pengawas, untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme dalam mengajar.
- d. Bagi Peneliti: Memperdalam pemahaman peneliti mengenai tugas dari pengawas sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah, mengembangkan penelitian kuantitatif, dan menambah wawasan serta portofolio akademik peneliti.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan respon sementara terhadap rumusan artikulasi masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah diartikulasikan dalam format kalimat pertanyaan.¹⁶

Hipotesis mewakili respons sementara terhadap artikulasi masalah penelitian, di mana perumusan masalah penelitian telah diartikulasikan dalam format kalimat interogatif. Hipotesis penelitian ini dirancang sesuai dengan harapan peneliti yakni adanya Pengaruh Pengawas dan

¹⁶ Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.hal. 63

Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto. Hipotesis ini kemudian dirinci menjadi susunan sebagai berikut:

H0₁ : Pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

H0₂ :Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

H0₃ :Pengawas dan Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

H0₄ :Pengawas sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

H0₅ :Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

H0₆ :Pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di MAS Al-Istiqomah Dlanggu yang memiliki akses terhadap pengaruh pengawas, dan kepemimpinan kepala sekolah. Subjek penelitian adalah guru, pengawas sekolah, serta kepala

sekolah yang terlibat langsung dalam relevansi perannya dalam memengaruhi kinerja guru di MAS Al-Istiqomah.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (X): Peran Pengawas Sekolah (X_1), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Indikator Variabel X_1 meliputi;

- 1) Melakukan supervisi akademik (bimbingan kepada guru terkait proses pembelajaran).
- 2) Melakukan supervisi manajerial (pemantauan administrasi dan pengelolaan sekolah).
- 3) Memberikan masukan terhadap pelaksanaan program sekolah.
- 4) Melaksanakan pembinaan kepada guru dan kepala sekolah.
- 5) Memberikan umpan balik dan laporan hasil pengawasan.

Indikator Variabel X_2 meliputi;

- 1) Kemampuan merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.
- 2) Memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk meningkatkan kinerja.
- 3) Membuat keputusan yang tepat dan strategis.
- 4) Membangun hubungan kerja sama dengan guru, dan masyarakat.
- 5) Menerapkan sistem manajemen yang efektif dan transparan.

b. Variabel Terikat (Y): Kinerja Guru (Y)

Indikator Variabel Y meliputi;

- 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran (RPP dan strategi pembelajaran).
- 2) Pelaksanaan proses pembelajaran (penguasaan materi, metode, dan teknologi).
- 3) Penilaian hasil belajar (menyusun instrumen penilaian yang sesuai).
- 4) Kemampuan mengembangkan kompetensi profesional (pengembangan diri).
- 5) Disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.
- 6) Kemampuan membangun hubungan baik dengan siswa, kolega, dan masyarakat.

Fokus penelitian adalah memberikan gambaran secara keseluruhan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks lingkungan sekolah berbasis manajemen partisipatif.

3. Pengaruh Peran Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Meneliti dampak supervisi akademik dan manajerial yang dilakukan pengawas sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah, memotivasi guru, dan membuat keputusan strategis memengaruhi kinerja guru.

5. Pengaruh Simultan Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Mengeksplorasi pengaruh kolektif antara peran pengawas sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Kabupaten Mojokerto.

6. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, diikuti analisis data untuk melihat hubungan dan pengaruh antarvariabel.

G. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran oleh peneliti, terdapat beberapa literatur yang berkaitan dengan pokok bahasan karya penelitian, yang mempunyai makna dan persamaan ditinjau dari karya penelitian yang diberikan. Menceritakan hasil penelitian terdahulu berupa jurnal mahasiswa terdahulu dan tesis sebelumnya.

1. Upaya penelitian yang dilakukan oleh M. Imansyah dan Yasir Arafat, dan disebarluaskan dalam Jurnal PGRI Universitas Palembang pada tahun 2022, menyelidiki konsekuensi kepemimpinan kepala sekolah dan keterlibatan komite sekolah terhadap kemandirian pendidik. Tujuan utama penyelidikan adalah untuk menilai dampak kepemimpinan kepala sekolah pada efektivitas guru, untuk mengidentifikasi dampak keterlibatan komite sekolah terhadap kemandirian guru, dan untuk

memastikan efek sinergis dari kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah pada efektivitas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologis kuantitatif menggunakan kerangka korelasional. Teknik pengumpulan data terdiri dari administrasi kuesioner kepada responden yang bertujuan untuk mengukur variabel yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, keterlibatan komite sekolah, dan kemandirian guru. Penelitian dilakukan di lingkungan SMA Negeri yang terletak di Kabupaten Muara Enim, dengan populasi yang diteliti mencakup semua pendidik sekolah menengah negeri di Kabupaten Muara Enim. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling acak proporsional; Namun, sumber tidak menggambarkan jumlah sampel yang tepat yang digunakan. Temuan mengungkapkan bahwa kepemimpinan utama memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik dan positif pada kemandirian guru, bahwa partisipasi komite sekolah menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik dan positif pada efektivitas guru, dan bahwa dalam kombinasi, kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah memiliki efek yang signifikan secara statistik dan positif pada kemandirian guru. Hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini mendalilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kemandirian guru, dampak positif dan signifikan secara statistik dari partisipasi komite sekolah pada kemandirian guru, dan efek positif dan signifikan

secara statistik dari kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah secara kolektif pada kemandirian guru.

Berdasarkan penyelidikan ilmiah terkait yang disajikan di atas, para sarjana menyimpulkan bahwa tujuan persamaan ini adalah untuk menilai dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil pendidikan, serta untuk mengevaluasi fungsi komite sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru, meneliti faktor-faktor penentu yang berkontribusi pada inersia guru, dan menggunakan metodologi kuantitatif menggunakan teknik korelasional.

2. Penelitian Yeni Puspitasari, Jurnal PGRI Universitas Palembang,

Dampak Kepemimpinan Utama dan Profesionalisme Guru terhadap Efektivitas Pendidik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala dan profesionalisme guru mengenai pengaruhnya terhadap efektivitas pendidik. Investigasi ini menggunakan pendekatan metodologis kuantitatif yang dibingkai dalam konteks korelasional. Metode akuisisi

data dilaksanakan melalui distribusi kuesioner kepada peserta, yang bertujuan mengevaluasi variabel kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan efektivitas pendidik. Temuan menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru, profesionalisme guru menunjukkan efek positif dan signifikan pada kinerja guru, dan, ketika dipertimbangkan bersama, manajemen sekolah dan profesionalisme guru memiliki

dampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Hipotesis yang diperiksa dalam penelitian mendalilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh positif dan signifikan dari manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru bersama-sama pada kinerja guru.

Dari penelitian yang relevan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa persamaannya yaitu meneliti factor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, meneliti pengaruh kepemimpinan atau manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional.

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Wiyonoro, 2006, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta	Pengaruh Komite, Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di	Fokus pada pengaruh komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru	Berbeda dalam lokasi penelitian, yaitu di Purworejo	Menambah variasi lokasi dalam penelitian serupa

		SMAN 7 Purworejo			
2.	Mukhamad Irwan, 2017, Jurnal, Universitas Gresik	Pengaruh Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kualitas Layanan Akademik Di SD Negeri Guslah 1 Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah	Berfokus pada kualitas layanan akademik, bukan kinerja guru	Menyoroti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan layanan akademik
3.	Elvi Marfinda, 2022, Jurnal,	Manajemen Supervisi Akademik Kepala	Mempertimbangkan pengaruh	Menambahkan aspek manajemen supervisi	Menyajikan hubungan supervisi akademik

	Universitas Negeri Jakarta	Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru	komite sekolah terha	akademik kepala sekolah	dengan kinerja guru
4.	M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah, 2022, Jurnal, Universitas PGRI Palembang	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan peran	Menekankan partisipasi komite sekolah	Menampilkan peran aktif partisipasi komite da
5.	Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati, 2021, Jurnal, Universitas	Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap	Sama-sama membahas kinerja guru	Menyoroti aspek profesionalisme guru dibanding kan komite sekolah	Menambahkan variabel profesionalisme guru dalam penelitian

	PGRI Palemban g	Kinerja Guru			
--	-----------------------	-----------------	--	--	--

H. Definisi Operasional

a. Pengawas Sekolah

Pengawas sekolah adalah individu yang bertanggung jawab untuk melaksanakan penilaian, bimbingan, dan pengawasan kualitas pendidikan yang terjadi di dalam institusi. Pengawas ditugaskan dengan tanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap standar pendidikan yang ditetapkan di sekolah, menawarkan arahan kepada pendidik dan administrator, dan melakukan evaluasi kemandirian kurikulum dan tata kelola kelembagaan.

- 1) Pelaksanaan kunjungan rutin ke sekolah.
- 2) Penilaian terhadap kinerja guru dan kepala sekolah.
- 3) Pembinaan profesionalisme guru dan kepala sekolah.

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, yang ditugaskan dengan pengawasan komprehensif dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah berperan dalam merumuskan visi dan misi sekolah, memimpin tim guru, mengelola administrasi pendidikan, serta memastikan pelaksanaan kurikulum dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan.

- 1) Kepemimpinan dalam mengelola sumber daya pendidikan.

- 2) Kemampuan memimpin tim guru dan pegawai sekolah.
- 3) Pengelolaan kegiatan dan kebijakan sekolah secara efektif.

c. Guru

Guru adalah pendidik yang bertugas memberikan pembelajaran kepada siswa di sekolah. Guru memiliki peran dalam menyampaikan materi pelajaran, memfasilitasi proses belajar mengajar, serta mengembangkan potensi siswa dalam berbagai aspek pendidikan.

- 1) Penguasaan materi yang diajarkan.
- 2) Kemampuan mengelola kelas dan interaksi dengan siswa.
- 3) Evaluasi dan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses sistematis membimbing, menginspirasi, dan mengawasi entitas individu atau kolektif menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mencakup perumusan keputusan yang secara signifikan mempengaruhi hasil pendidikan dan administrasi sumber daya pendidikan.

- 1) Kemampuan memotivasi dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan.
- 2) Keterampilan komunikasi yang baik dengan staf dan siswa.
- 3) Pengambilan keputusan yang mendukung kemajuan pendidikan.

e. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan proses sistematis membimbing, menginspirasi, dan mengawasi entitas individu atau kolektif menuju

pencapaian tujuan bersama. Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mencakup perumusan keputusan yang secara signifikan mempengaruhi hasil pendidikan dan administrasi sumber daya pendidikan.

- 1) Kemampuan merumuskan visi dan misi sekolah.
- 2) Kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya sekolah.
- 3) pengelolaan hubungan dengan guru, staf, dan masyarakat.

f. Kinerja Guru

Efektivitas seorang guru didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru berhasil memenuhi tanggung jawab pendidikan dan instruksional yang diberikan dalam lembaga akademik. Kinerja ini mencakup penguasaan materi, cara mengajar, interaksi dengan siswa, serta pencapaian tujuan pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum.

- 1) Kualitas dan efektivitas pengajaran di dalam kelas.
- 2) Kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan rekan kerja.
- 3) Pencapaian tujuan pembelajaran yang diukur dengan evaluasi hasil belajar siswa.

g. MAS Al-Istiqomah Dlanggu Mojokerto

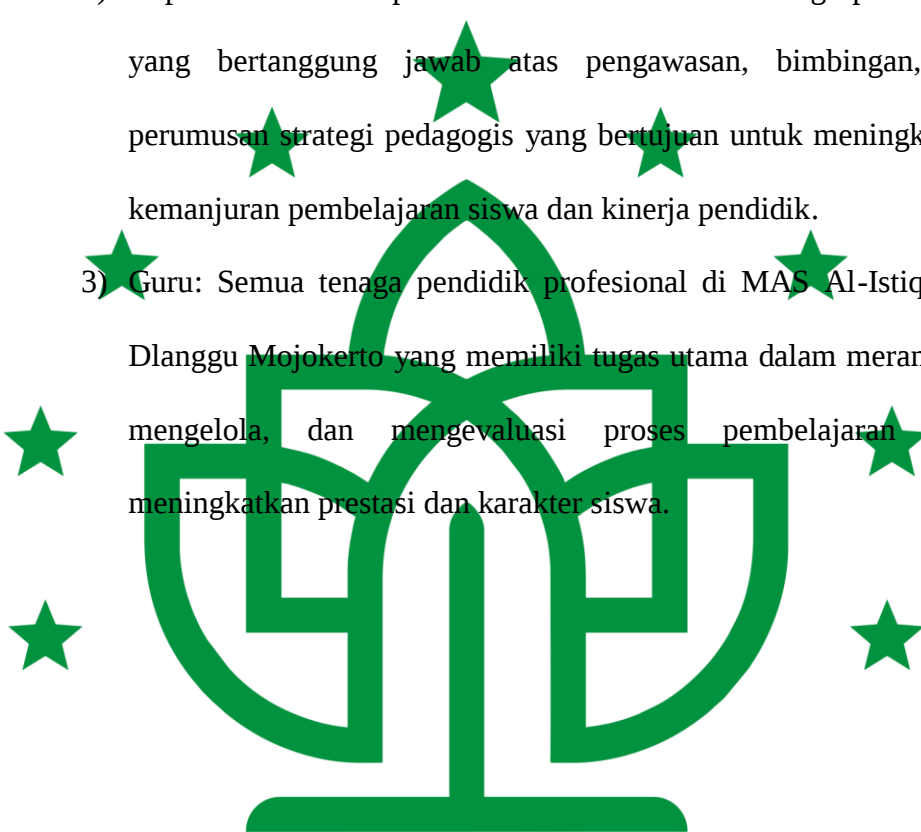
MAS Al-Istiqomah Dlanggu Mojokerto adalah sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini. Definisi operasionalnya mencakup:

- 1) Komite Sekolah: Entitas swasembada yang dibentuk oleh wali siswa, tokoh-tokoh terkemuka dalam masyarakat, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya yang secara aktif berkontribusi pada peningkatan dan peningkatan kualitas pendidikan di dalam lembaga

akademik. Pengawas Sekolah: Tenaga kependidikan yang bertugas membina, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan serta memberikan bimbingan kepada kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

- 2) Kepala Sekolah: Kepala administrator dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas pengawasan, bimbingan, dan perumusan strategi pedagogis yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian pembelajaran siswa dan kinerja pendidik.

- 3) Guru: Semua tenaga pendidik profesional di MAS Al-Istiqomah Dlanggu Mojokerto yang memiliki tugas utama dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi proses pembelajaran guna meningkatkan prestasi dan karakter siswa.



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**