

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Tuhan telah menetapkan manusia sebagai pemegang amanah (khalifah) di muka bumi. Tugas ini tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan diri sendiri, tetapi juga meliputi tanggung jawab dalam memimpin sesama dan membina kehidupan bermasyarakat. Kepemimpinan itu sendiri bersifat menyeluruh, menjangkau berbagai sisi kehidupan manusia, baik dalam ranah sosial, budaya, ekonomi, hingga spiritual.. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dimilikinya. Oleh karena itu, peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi.¹

Di era seperti saat ini, Tilaar menegaskan pentingnya kehadiran sosok pemimpin yang profesional.² Seorang pemimpin profesional bukan hanya dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan teknis dalam memimpin, melainkan juga harus mampu mewujudkan nilai-nilai moral

¹ Rozak, Hefniy, "Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-Qur'an", Yogyakarta: TERAS, 2014)

² Tilaar, H.A.R. Paradigma Baru Pendidikan Nasional. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.)

dalam sistem pendidikan. Di samping itu, ia harus menguasai dan menerapkan nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan kata lain, kepemimpinan tidak semata-mata dilandasi oleh kecakapan dalam menjalankan fungsi dan mekanisme organisasi, tetapi lebih dalam lagi, harus berakar pada nilai-nilai spiritual. Dalam konteks ini, pemimpin ideal adalah sosok yang mampu menjadi teladan atau panutan bagi para bawahannya.

Kepemimpinan adalah suatu fenomena kompleks yang hingga kini masih menjadi misteri dan menarik untuk diteliti oleh berbagai kalangan akademisi. Beragam cabang ilmu turut terlibat dalam studi kepemimpinan, menjadikannya sebagai salah satu topik yang terus relevan dalam dunia penelitian. Pada mulanya, teori-teori kepemimpinan berfokus pada identifikasi karakteristik yang membedakan antara pemimpin dan pengikut (leaders and followers). Namun, seiring perkembangan ilmu, perhatian para ahli mulai bergeser ke arah pengaruh faktor-faktor situasional serta keterampilan individu. Berbagai teori kepemimpinan telah dikembangkan, dan jika ditelusuri melalui sejumlah referensi, terdapat setidaknya delapan jenis teori kepemimpinan yang dikenal.³

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan

³ Efendi, Nur. *Pemimpinan Pendidikan Islami*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015..

sebagai manajer yang bertugas mengorganisasi Setiap elemen di lingkungan sekolah dilibatkan melalui penerapan prinsip kerja tim yang menekankan solidaritas, empati, dan dukungan timbal balik., kedewasaan, kedisiplinan, dan sikap saling menghormati.⁴ KS merupakan figur profesional dalam struktur organisasi lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya serta menjalin kolaborasi dengan guru dalam upaya mendidik murid guna menggapai tujuan pendidikan. Setiap KS pada dasarnya memiliki strategi dan inovasi tersendiri dalam mengembangkan kualitas sumber daya guru di lembaganya masing-masing.

profesionalisme kepala sekolah juga seharusnya dimulai dari proses pengangkatan yang profesional pula. Idealnya, kepala sekolah dipilih dalam periode tertentu dan setelah masa jabatan berakhir, dapat kembali menjalankan peran sebagai guru. Mekanisme seperti ini diharapkan dapat menciptakan iklim demokratis di lingkungan sekolah.

Pembelajaran yang berkualitas merupakan prasyarat utama dalam upaya mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh. Melalui proses inilah seorang kepala sekolah yang

⁴ Priansah, Donni Juni. Menjadi Guru Profesional dan Kepala Sekolah. Bandung: CV Pustaka, 2017..

profesional dapat terbentuk—yakni mereka yang mampu menerjemahkan visi pendidikan menjadi aksi nyata dalam kerangka manajemen berbasis paradigma baru.⁵ Salah satu faktor krusial yang memengaruhi peningkatan Mutu pendidikan ditentukan oleh keberadaan guru profesional yang memiliki kompetensi dalam menyelenggarakan pembelajaran secara efektif dan bertanggung jawab. Mutu pembelajaran yang dihasilkan oleh guru memiliki dampak signifikan terhadap kualitas suatu lembaga pendidikan.

Dalam Undang-Undang, guru atau pendidik diartikan sebagai bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, maupun sebutan lain yang relevan dengan bidang keahliannya, serta berperan aktif dalam proses penyelenggaraan pendidikan.⁶ Dalam konteks pendidikan dasar, istilah pendidik lebih umum merujuk pada guru.

Adapun ketentuan mengenai setandar minimal bagi pendidik diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

⁵ Mulyasa, E. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007

⁶ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003

Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tepatnya pada Pasal 28 Bab VI. yang menegaskan bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, dalam keadaan sehat secara fisik dan mental, serta mampu merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Ketentuan ini menekankan bahwa seorang pendidik profesional harus bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, dan dibuktikan secara formal melalui ijazah serta sertifikat pendidik yang sah.

Untuk upaya mewujudkan kinerja guru yang ideal dan sesuai dengan ekspektasi, peran kepala sekolah yang profesional menjadi suatu keniscayaan. KS bentuk bagian integral dalam sistem pendidikan, memegang peranan strategis dalam mengarahkan, membina, serta mendukung pelaksanaan tugas-tugas guru, khususnya dalam penyelenggaraan proses pembelajaran peserta didik. Mulyasa menegaskan bahwa dalam kerangka manajemen pendidikan berbasis paradigma baru, seorang KS setidaknya harus bisa menjalankan tujuh fungsi utama, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin (leader), inovator, dan motivator. Ketujuh peran ini dikenal dengan akronim EMASLIM.⁷

Lebih lanjut, Gibson sebagaimana dikutip oleh Ilyas mengidentifikasi tiga kategori utama variabel yang berpengaruh

⁷ Hary Susanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", Jurnal Pendidikan Vokasi 2, no. 2 (Juni 2012): 199–200.

terhadap perilaku kerja serta pencapaian kinerja seseorang. Variabel pertama adalah individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, asal-usul keluarga, status sosial, pengalaman, usia, etnis, dan jenis kelamin. Variabel kedua adalah organisasi, yang mencakup sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel ketiga bersifat psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.⁸

Berdasarkan pemaparan mengenai urgensi peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan, tampak jelas bahwa dibutuhkan strategi yang sistematis, terencana, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh. Namun demikian, implementasi di lapangan tidaklah mudah.

Kepala sekolah kerap menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam konteks pengelolaan sekolah yang belum sepenuhnya optimal. Proses peningkatan profesionalisme guru sering kali mengalami hambatan, khususnya dalam penguatan empat kompetensi inti guru, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional.

⁸ Yuliani Indrawati, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)," *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* 4, no. 7 (Juni 2006): 4

Dari pengamatan E. Mulyasa,⁹ Permasalahan yang dihadapi oleh berbagai institusi pendidikan umumnya bersumber dari lemahnya mutu, keterampilan, dan motivasi kerja tenaga pendidik dan staf pendukungnya. Hal ini, guru menjadi unsur penting yang belum menunjukkan kualitas maksimal. Sementara itu, Malik Fajar.¹⁰ mencatat kesulitan pendidikan, khususnya dari sisi tenaga pendidik, berkaitan dengan rendahnya kualitas dan kualifikasi akademik guru. Kondisi lembaga pendidikan, terutama yang berada di wilayah pedesaan maupun kawasan pinggiran kota, masih menunjukkan situasi yang sangat memprihatinkan. Dari sisi kuantitas, masih terjadi ketimpangan rasio antara jumlah guru dan peserta didik. Sementara dari aspek kualitas, banyak pengajar yang berlatar belakang non-kependidikan, komposisi tenaga pengajar yang belum homogen, serta belum terpenuhinya standar kualifikasi akademik sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Untuk menjawab persoalan terkait kebutuhan Mendorong Kinerja Guru di sekolah, diperlukan konsep, langkah strategis, dan gagasan konkret yang dapat memandu proses peningkatan tersebut. Hal ini menjadi penting agar kelemahan terkait rendahnya kualitas guru tidak berlanjut dan

⁹ Mulyasa, E., Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)

¹⁰ Malik Fajar, Madrasah dan Tantangan Modernitas, (Bandung: Mizan),

segera teratasi. Menurut Sudarsono,¹¹ strategi merupakan cara berpikir sistematis dalam mencapai tujuan melalui pilihan tindakan yang paling sesuai dan tepat dengan perencanaan yang ada. Pemilihan strategi bertujuan untuk mengarahkan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah secara optimal. Oleh karena itu, strategi Mendorong Kinerja Guru akan menentukan bentuk aktifitas serta skala prioritas yang diperlukan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan.

Sementara itu, menurut Bapak Agus Salim, strategi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui pendekatan personal kepada setiap guru. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun ruang dialog dan diskusi mengenai langkah-langkah strategis agar sekolah dapat memperoleh predikat baik, khususnya dalam aspek Pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif, berorientasi pada hasil, dan bersifat kreatif.. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong pelatihan-pelatihan yang relevan dengan peningkatan kinerja guru agar hasil yang dicapai lebih optimal.¹²

Di SDN Bening, para tenaga pendidik secara aktif dilibatkan dalam berbagai program pengembangan profesionalisme. Guru-guru dikirim untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop,

¹¹ Sudarsono, Disiplin Nasional, Landasan Arah dan Strategi Pengembangannya, Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional di IKIP Malang, Malang.

¹² Agus Salim, S.Pd. Kepala Sekolah SDN Bening. Wawancara 14 Maret

penataran, lokakarya, hingga diklat, sebagai bentuk komitmen institusi dalam mendukung Mendorong Kinerja Guru.¹³Dampak positif dari berbagai program tersebut terlihat dari meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap SDN Bening. Sekolah ini bahkan menjadi salah satu lembaga pendidikan yang banyak diminati, ditandai dengan jumlah pendaftar peserta didik baru yang melebihi kuota yang ditargetkan.

SDN Bening sendiri merupakan sekolah yang berada di Desa Bening, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto. Kehadiran sekolah ini sangat berkontribusi dalam membantu masyarakat sekitar dalam mencetak generasi yang unggul dan berprestasi. Keberhasilan membangun kepercayaan publik terhadap sekolah ini tidak lepas dari kolaborasi seluruh elemen lembaga, baik kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan lainnya yang turut mendukung pencapaian tujuan institusi secara menyeluruh.

Pada era kepemimpinan saat ini, peran kepala sekolah tidak lagi terbatas pada pekerjaan administratif di balik meja. Kepala sekolah dituntut untuk terlibat secara aktif dalam mengupayakan kelancaran proses KBM di sekolah. Tidak hanya itu, KS juga memiliki tanggung jawab penting dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru secara berkelanjutan, guna

¹³ saiful Mukminin, S.Pd. Guru SDN Bening. Wawancara 14 maret 2025

memastikan mutu pembelajaran tetap terjaga.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian secara lebih mendalam melalui penelitian yang berjudul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan topik penelitian ini agar terarah dan sesuai dengan rencana. Fokus dari masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto ?
2. Bagaimana Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto?
3. Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto
2. Menjelaskan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah

dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto.

3. Menjelaskan Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Kepala Sekolah Dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dan bermanfaat, seperti halnya hasil penelitian sebelumnya :

1. Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah, khususnya tentang cara meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengembangkan teori-teori tentang kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan bacaan yang bermanfaat dalam rangka peningkatan kompetensi pendidik, melalui pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Pada beberapa situasi berikut, Diharapkan bahwa hasil penelitian ini memiliki nilai manfaat:

- a. Pascasarjana Universitas KH. ABDUL CHALIM

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber kajian ilmiah yang bermanfaat untuk melengkapi referensi di perpustakaan Program Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim.

Dengan demikian, temuan-temuan yang dihasilkan dapat dijadikan bahan tindak lanjut oleh peneliti lain dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kepemimpinan pendidikan.

b. Bagi SDN Bening

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Bening dengan melakukan pengembangan yang searah dengan visi, misi, dan tujuan institusi sekolah. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, praktisi pendidikan, maupun pembuat kebijakan dalam mengembangkan studi sejenis untuk proses perumusan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. dan tujuan pendidikan.

c. Bagi PTK

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang bersifat konstruktif dan inspiratif, sekaligus

memberikan dorongan motivasi bagi para PTK untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini penting dalam rangka mendukung terwujudnya Sekolah Dasar yang unggul dan berkualitas.

d. Bagi Peneliti

Temuan dari penelitian ini bisa menjadi bekal sekaligus refleksi bagi peneliti sendiri dalam rangka mengembangkan kapasitas diri sebagai calon PTK profesional. Melalui penelitian ini, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek penting yang berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah dalam konteks kelembagaan pendidikan.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini memusatkan perhatian pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong perubahan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelusuran literatur sebelumnya, peneliti menemukan bahwa ada beberapa studi yang relevan dan mendukung topik ini :

Penelitian pertama adalah tesis Ismi Faiqotul Himmah yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik", yang berfokus pada memfokuskan kajiannya pada peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik serta

strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, jenis studi kasus, dan mengumpulkan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Mereka juga menggunakan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidik melalui supervise pembelajaran, studi banding, workshop, diklat, musyawarah guru mata pelajaran, dan studi lanjut.¹⁴

Syukri melakukan dua penelitian disertasi, salah satunya berjudul "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, prosedur dan langkah-langkah yang dapat diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, serta faktor pendukung dan penghambat. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya dengan penuh tanggung jawab, termasuk dalam memotivasi guru agar bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensinya. Faktor-faktor seperti lingkungan internal dan eksternal, fasilitas pendukung, strategi pembelajaran, serta program sekolah turut memengaruhi keberhasilan tersebut yang

¹⁴ Asmi Faiqotul Himmah menerbitkan tesis berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Jember 1)" di UIN Malang pada tahun 2012.

dapat mendukung program kepala sekolah.¹⁵

Penelitian Tesis oleh Jasmani berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberdayakan Komite Sekolah di MIN Pahandut dan MIN Langkai Palangkaraya”. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan peran serta komite sekolah secara aktif dan produktif, serta pada peran yang dijalankan oleh komite sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komite madrasah telah menjalankan sebagian besar peran strategisnya, antara lain sebagai lembaga penasihat (*advisory agency*), pendukung (*supporting agency*), dan perantara (*mediator agency*). Peran-peran ini dapat dijalankan secara efektif karena adanya dukungan dan pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Namun demikian, masih terdapat kelemahan, khususnya pada aspek fungsi pengawasan (*controlling agency*) yang belum berjalan optimal. Dampak dari pemberdayaan ini sangat positif, ditunjukkan dengan peningkatan status madrasah, dari yang semula berstatus reguler menjadi madrasah model, dan selanjutnya meningkat menjadi madrasah unggulan.¹⁶

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Lesti Lestari,

¹⁵ Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Syukri, UIN Alauddin Makassar, 2012

¹⁶ Tesis tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberdayakan Komite Sekolah ditulis oleh Jasmani di UIN Malang pada tahun 2014.

dengan judul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Fokus penelitian ini terletak pada peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan mutu pendidikan, khususnya melalui strategi manajerial dan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah dijalankan secara optimal. Kepala sekolah mampu memanfaatkan waktu secara efisien di lingkungan sekolah, antara lain dengan melakukan pengawasan terhadap guru setiap pagi, serta aktif dalam proses evaluasi dan pelatihan guru

Upaya tersebut berdampak pada peningkatan kualitas manajemen sekolah secara keseluruhan, termasuk dalam pemenuhan aspek administratif yang telah berjalan cukup memadai.¹⁷

Penelitian oleh Suparno mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri”. Fokus kajian ini adalah analisis terkait hubungan positif antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Data menunjukkan bahwa motivasi kerja menyumbang pengaruh

¹⁷ Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Lesti Lestari, 2019)

sebesar 74,8% terhadap kinerja guru, yang berarti peningkatan motivasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan situasional juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 58,4%. Secara parsial, motivasi kerja terbukti signifikan memengaruhi kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menguatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Pambudi Khaimi berjudul “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia”. Inti dari penelitian ini adalah pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), dengan

penekanan pada gaya kepemimpinan dan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dalam mengelola dan mengembangkan potensi SDM di sekolah. Pendekatan demokratis ini terlihat dari

¹⁸ Suparno, Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja (Suparno, 2007)..

keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan program peningkatan kualitas SDM, baik guru maupun tenaga kependidikan.¹⁹

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Tria Ratnasari dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembudayaan Keberagamaan”. Fokus utama penelitian ini adalah pada tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam menanamkan budaya keberagamaan, metode dan evaluasi yang diterapkan, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam menginternalisasi nilai agama pada siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, yang ditunjukkan dengan pemberian kelonggaran kepada siswa dalam mengikuti berbagai kegiatan keagamaan di sekolah. Terdapat tiga metode utama yang digunakan dalam pembudayaan keberagamaan di sekolah: Metode pembiasaan, di mana seluruh warga sekolah terutama siswa dilatih untuk terbiasa mengikuti kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah, tadarus, dan kegiatan religi lainnya. Metode keteladanan, yakni kepala sekolah, guru, dan staf memberikan contoh langsung kepada siswa dalam hal perilaku religius. Metode ceramah, yang

¹⁹ Sugeng Pambudi Khaimi, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di SMA Widya Gama Malang)* (Tesis, UIN Malang, 2005).

diberikan oleh guru, kepala sekolah, atau tokoh agama, baik dalam konteks khutbah Jumat maupun dalam pembelajaran, dengan mengaitkan antara nilai-nilai keagamaan dan pengetahuan umum.²⁰

Peneliti dapat menguraikan penjelasan di atas dalam tabel berikut::

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

N o	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Asmi Faiqotul Himmah, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik (2012)	Tentang Kepemimpina n Kepala Sekolah	Fokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik; strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik	Fokus pada strategi kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru; tantangan yang dihadapi; dan implikasinya
2	Syukri, Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2012)	Kepemimpina n Kepala Sekolah	Fokus pada gambaran kepemimpinan kepala sekolah dan prosedur dalam meningkatkan kinerja guru	Menekankan pada strategi, tantangan, dan implikasi kepala sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru
3	Jasmani, Kepemimpinan Kepala Madrasah	Tentang Kepemimpina n Kepala Madrasah	Berfokus pada model kepemimpinan kepala	Fokus pada Mendorong Kinerja Guru bukan pada

²⁰ Tria Ratnasari, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembudayaan Keberagamaan (Tesis, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015).

	dalam Memberdayakan Komite Sekolah (2014)		madrasah dalam memberdayakan komite sekolah; peran komite sekolah	komite sekolah
4	Lesti Lestari, Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (2019)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus pada peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan; hasil dari peranan tersebut	Fokus pada proses Mendorong Kinerja Guru, bukan hanya pada mutu pendidikan
5	Suparno, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (2007)	Kinerja guru, Kepemimpinan	Berfokus pada pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Fokus pada strategi dan tantangan kepala sekolah dalam konteks Mendorong Kinerja Guru, bukan pengaruh statistik
6	Sugeng Pambudi Khaimi, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia (2005)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan strategi dalam meningkatkan SDM	Menyoroti Mendorong Kinerja Guru melalui strategi kepemimpinan, bukan peningkatan SDM secara umum
7	Tria Ratnasari, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembudayaan Keberagamaan	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus pada tipologi kepemimpinan dalam pembudayaan keberagamaan;	Penelitian ini tidak membahas pembudayaan keberagamaan, tapi

	(2015)		metode dan evaluasi dalam pembudayaan	Mendorong Kinerja Guru secara sistemik
--	--------	--	---------------------------------------	--

Berdasarkan tujuh penelitian terdahulu yang telah dikaji dan dianalisis, baik dari sisi persamaan maupun perbedaannya sebagaimana tertuang dalam tabel perbandingan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki relevansi dan dampak fokus yang khas. Penelitian ini secara khusus menitikberatkan pada tiga aspek utama, yaitu: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, Tantangan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam proses perubahan tersebut, serta Implikasi dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap Mendorong Kinerja Guru di sekolah tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki karakteristik unik yang harus dipelajari agar dapat memberikan kontribusi bagi sekolah tersebut.

C. Definisi Istilah

Untuk terhindar terjadinya penafsiran yang kurang tepat atau kesalahpahaman memahami dengan lebih mendalam mengenai kata kunci dan konsep utama, peneliti memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dalam konteks ini dipahami sebagai sikap

pribadi yang mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi, menginspirasi, serta memimpin pelaksanaan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

2. KS merupakan manajer utama dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan keberhasilan sekolah. Kepala sekolah memegang tanggung jawab tertinggi dalam pencapaian tujuan pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya.
3. Strategi merujuk pada pendekatan menyeluruh yang mencakup pelaksanaan ide, perencanaan, dan implementasi kegiatan dalam jarak waktu tertentu. Dalam konteks ini, strategi dimaknai sebagai langkah-langkah terencana yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka Mendorong Kinerja Guru di sekolah.
4. Implikasi kepemimpinan diartikan sebagai bentuk keterlibatan atau peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Dalam penelitian ini, implikasi lebih difokuskan pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap Mendorong Kinerja Guru.
5. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Guru adalah tenaga ahli yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, serta membimbing dan mengevaluasi kemajuan peserta didik dalam proses

pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

