

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia diciptakan oleh Sang Khaliq sebagai pemimpin di muka bumi ini, baik untuk dirinya sendiri maupun memimpin orang lain atau kelompok. Kepemimpinan menyentuh berbagai line kehidupan manusia. Kiranya tidakbisa disangkal lagi bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga peran kepemimpinan dalam organisasi memainkan sangat Vital untuk mencapai keberhasilannya.¹

Pada masa-masa seperti ini, menurut Tilaar diperlukan pemimpin- pemimpin yang sesuai yang disebut pemimpin profesional.² Pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga dituntut padanya dua hal, yaitu pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga yang dapat mengejawantahkan nilai-nilai moral dalam system pendidikan, dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai perkembangan zaman. Hal itu berarti kepemimpinan tidak hanya sekedar dilandasi oleh kemampuan dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual, dimana pemimpin dijadikan model/ panutan bagi bawahannya.

¹ Helfniy Rozak, Kelpemimpinan Pelndidikan Dalam Al-Qul'an, (Yogyakarta: TEIRAS, 2014), hlm.,1

² HAR. Tilaar, Paradigma Barul Pelndidikan Nasional, (Jakarta: Rinelka Cipta, 2000) Hlm159

Kepemimpinan merupakan misteri yang belum terpecahkan sehingga banyak diteliti oleh banyak pakar. Banyak cabang ilmu yang masuk dalam studi kepemimpinan, sehingga kepemimpinan selalu menjadi fokus penelitian. Awalnya, teori-teori kepemimpinan berfokus pada kualitas apa yang membedakan antara pemimpin dan pengikut (leaders dan followers), selanjutnya teori-teori kepemimpinan memadang faktor-faktor situasional dan ketrampilan individual. Begitu banyak teori kepemimpinan yang muncul, yang jika ditelusuri dalam beberapa referensi, akan didapatkan delapan jenis teori kepemimpinan.³ Kepala sekolah adalah manajer yang mengorganisasikan seluruh elemen yang ada di sekolah dengan menggunakan prinsip „*temework*“, yaitu: rasa kebersamaan, pandai merasakan, saling membantu, saling penuh kedewasaan, saling mematuhi, saling teratur, saling menghormati.⁴ Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan kerjasama dengan guru- guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam setiap lembaga sekolah setiap kepala sekolah mempunyai inovasi tersendiri dalam rangka pengembangan multil sumberdaya guru.

Selain itu, menjadi kepala sekolah yang profesional perlu dimulai dari pengangkatan yang profesional. Bahkan perlu dipilih dalam kurun waktu tertentu dan setelah itu diadakan lagi pemilihan yang baru dan yang lama menjadi guru. Hal ini akan menimbulkan iklim demokratis di sekolah yang akan mendorong

³ Nur Efendi, *Islami Educational Leadership*, (Yogyakarta: kalimedia, 2015)., 17.

⁴ Donni juni Priansah *Menjadi Kepalasekolah Dan Gurul Profesional* (Bandung CV Pustaka2017), hlm 36

terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang optimal untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik. Hanya dengan cara demikian akan tumbuh kepala sekolah yang profesional yang siap mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁵ Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan Kinerja Guruan adalah tersedianya gurul profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan efektif dan penuh tanggung jawab. Kualitas pembelajaran yang merupakan hasil kerja gurul sangat berpengaruh terhadap multul satuan pendidikan tertentu.

Gurul atau Pendidik dalam undang-undang diartikan sebagai salah satu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶ Artinya pendidik pada jenjang pendidikan dasar umumnya dikenal dengan istilah gurul.

Adapun standar minimal pendidik dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada babVI pasal 28 yaitu: “pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Hal ini menyiratkan bahwa syarat dikatakan sebagai pendidik profesional merupakan gurul profesional yang bekerja sesuai keahliannya dan dibuktikan dengan adanya ijazah ataupun sertifikat pendidik sesuai dengan keahliannya.

⁵ El. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 511

⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (tt: Permata Press, ttp), 3

Dalam mewujudkan kinerja gulrul yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas gulrul dalam pembelajaran siswa. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).⁷

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: Pertama, variabel individu, yang meliputi: Kemampuan dan keterampilan, Latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; Kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; Kepemimpinan; Imbalan; Struktur; Desain pekerjaan; Ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: Presepsi; Sikap; Kepribadian; Belajar; Motivasi.⁸

Berdasarkan uraian tentang pentingnya perubahan kinerja gulrul di lembaga pendidikan, maka diperlukan langkah dan upaya strategis dalam berubahan kualitasnya. Namun kenyataan di lapangan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah sangat kompleks, selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan perbaikan atau upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kinerja

⁷ Hary Susanto “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Gulrul Sekolah Menengah Kejuruan “ *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012 Page, 199-200

⁸ Yuliani Indrawati “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Gulrul Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Kbk)” *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni 2006 Page, 42

guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Menurut pengamatan El Mulyasa, krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat sumberdaya manusia.⁹ Sementara Malik Fajar, ketika mengamati mencatat bahwa tantangan yang dihadapi oleh pendidikan Islam dari sisi guru menyangkut kualitas serta kualifikasi akademik.¹⁰ Kondisi sebagian besar lembaga pendidikan Islam, khususnya di pedesaan atau pinggiran kota masih sangat memprihatinkan. Dari segi kuantitas masih belum ada keseimbangan ratio jumlah guru dan murid sementara kualitas pengajar umumnya berlatarbelakang non keguruan, di samping keadaannya tidak homogen, belum terpenuhinya standar kualifikasi pendidikan guru.

Untuk menjawab permasalahan tentang perubahan guru di sekolah diperlukan konsep kiat upaya dan pemikiran tentang perubahan kinerja guru, agar kelemahan sekolah mengenai rendahnya kualitas sumberdaya guru tidak berlarut larut dan dapat diatasi dengan cepat. Strategi menurut Sudarsono, adalah metode berfikir dalam rangka mewujudkan keinginan dengan memilih cara bertindak yang paling tepat dan disesuaikan dengan rencana yang tersedia.¹¹ Tujuan dan pemilihan strategi adalah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan dalam visi misi tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Sehingga strategi perubahan kinerja guru menentukan aktivitas dan prioritas apa yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan dimaksud. Sedangkan menurut Bapak Hafiluddin: strategi

⁹ Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), . 3

¹⁰ Malik Fajar, *Madrasah Dan Tantangan Modernitas*, (Bandung, Mizan),. 42

¹¹ Sudarsono, *Disiplin Nasional, Landasan Arah Dan Strategi Pengembangannya*, Makalah Disajikan Dalam Seminar Nasional, Malang IKIP Malang

yang digunakan dalam perubahan kinerja gulrul yaitu dengan cara pendekatan kepada masing-masing gulrul yang bertujuan untuk mengajak diskusi bagaimana caranya agar nantinya sekolah ini mendapatkan predikat baik terutama dalam bidang pembelajaran yang aktif, efektif dan inovatif dan memberikan pelatihan yang terkait kinerja gulrul sehingga mendapatkan output yang bagus.¹²

Tenaga pendidik yang ada di SMP Salafiah Wonorejo banyak dikirim untuk mengikuti pelatihan dalam perubahan kinerja guru banyak diikuti dalam program peningkatan profesionalisme guru, diantaranya adalah mengikutsertakan seminar, pelatihan, work shop, penataran, lokakarya dan diklat. Lembaga ini menjadi lembaga pendidikan yang sangat diminati sehingga peserta didik yang mendaftar melebihi jumlah yang telah ditargetkan untuk diterima sebagai peserta didik.¹³

Di samping itu, SMP Salafiah Wonorejo merupakan Lembaga Pendidikan di Desa Rebono Kecamatan Wonorejo Kab. Pasuruan. Keberadaan sekolah ini sangat membantu masyarakat untuk melahirkan generasi maju yang memiliki pretasi. Keberhasilan membangun kepercayaan masyarakat terhadap SMP Salafiah Wonorejo tidak terlepas dari kerja sama seluruh elemen yang ada di lembaga. Elemen yang ada di lembaga bukan hanya kepala sekolah dan guru saja namun juga masih ada tenaga kependidikan lainnya yang mendukung ketercapaian tujuan SMP Salafiah Wonorejo.

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Ita Nurliai, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah SMP Salafiah Wonorejo

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Aning Rahmawati, S.Pd selaku guru di SMP Salafiah Wonorejo

Pada masa pandemi kepala sekolah tidak hanya tinggal diam di dalam kantor akan tetapi kepala sekolah ikut serta dalam memikirkan kelancaran belajar mengajar di sekolah sehingga kepala sekolah mengadakan rapat. Dalam rapat itu membahas bagaimana kelancaran belajar mengajar sehingga kepala sekolah memutuskan tetap belajar daring dan tatap muka. Kepala sekolah tidak hanya berhenti di situ akan tetapi kepala sekolah selalu mengawasi kinerja guru.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang menjadi objek kajian pada penelitian ini agar terarah dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun fokus masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Perubahan Kinerja Guru Di SMP Salafiah Wonorejo?
2. Bagaimana Permasalahan Atau Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Terkait Dengan Perubahan Kinerja Guru Di SMP Salafiah Wonorejo?
3. Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Perubahan Kinerja Guru Di SMP Salafiah Wonorejo.
2. Untuk mendeskripsikan Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Terkait Dengan Perubahan Kinerja Guru Di SMP Salafiah Wonorejo.
3. Untuk mendeskripsikan Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dan bermanfaat sebagaimana penelitian lainnya. Penelitian ini memiliki dua kegunaan yaitu teoritik dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan tentang Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta teori-teori kinerja guru. Serta sebagai bahan bacaan terutama untuk mengembangkan kompetensi guru dengan cara pemenuhan standard pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen tercapainya standard nasional pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki makna (nilai guna) pada beberapa kalangan sebagai berikut:

a. Bagi Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber kajian yang sangat penting bagi perpustakaan Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, agar hasil penelitian ini dapat ditindak lanjuti oleh peneliti yang lain untuk pengembangan keilmuan.

b. Bagi SMP Salafiah Wonorejo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai standar pendidik dan tenaga kependidikan melalui pengembangan Standard pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

c. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangsih yang bersifat konstruktif serta memberikan motivasi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan agar terus mengembangkan profesionalitas dalam profesinya dalam rangka memngembangkan Sekolah Dasar Unggulan.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satumasukan bagi peneliti untuk dapat menjadi dan mengembangkan diri sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan profesinal dengan mengetahui hal-hal penting yang berkaitan dengan kopetensi kepala sekolah di lembaga pendidikan.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini lebih difokuskan pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru. Setelah pengecekan terhadap karya- karayaterdahulu, dengan peneliti menemukan beberapa karya yang mendukung penelitian ini adalah:

Pertama Penelitian dari Ismi Faiqotul Himmah (2012), tesisnya berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkanKinerja Guru” Fokus penelitian Manajemen Kepemimpinan Kepela Sekolah dalam Meningkatkan KinerjaGuru dan Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah mempunyai karakteristik kepemimpinan transformasional di samping itu strategi yang digunakan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru melalui studi lanjut, supervise pembelajaran, musyawarah guru mata pelajaran, studi banding, workshop dan diklat.¹⁴

Kedua Penelitian disertasi yang dilakukan Syukri (2012), tesisnya berjudul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” Fokus penelitian gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.prosedur dan langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian bahwa peranan kepala sekolah

¹⁴ Asmi Faiqotul Himmah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Gulrul (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri Jember 1)*, (Malang, Tesis UIN Malang tidakDiterbitkan, 2012).

telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya. Maka dapat digambarkan bahwa untuk mendukung semua program kepala sekolah yang dapat menentukan adalah faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program lingkungan.¹⁵

Ketiga Penelitian disertasi yang dilakukan oleh Jasmani (2014), dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Komite Sekolah di SMP Salafih Wonorejo”. Fokus penelitian model kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan komite sekolah dan Peran komite sekolah. Hasil temuan: Komite madrasah telah menjalankan perannya sebagai *advisory agency*, *supporting agency*, dan *mediator agency* karena diberdayakan Kepala Sekolah, sisi lain memang komite sekolah belum menjalankan perannya sebagai *controlling agency* dan hasil yang dari pemberdayaan komite sekolah adalah beralih status yang awalnya madrasah regular, berubah menjadi madrasah model, dari madrasah model berubah menjadi madrasah unggulan.¹⁶

Keempat Penelitian yang dilakukan oleh Lesti Lestari (2019) “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guruan” Fokus penelitian peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guruan dan hasil peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guruan. Hasil penelitian Peranan Kepala sekolah sudah optimal sehingga

¹⁵ Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Tesis (UIN Alauddin Makassar 2012),

¹⁶ Jasmani, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Komite Sekolah*. Disertasi (Malang: UIN Malang, 2014).

kepala sekolah lebih memiliki waktu yang cukup di sekolah, seperti pengontrol pendidik pengajar dilakukan setiap pagi, kemudian adanya evaluasi dan melakukan pelatihan terhadap dewan guru sehingga administrasi sekolah sudah cukup memadai.¹⁷

Kelima Penelitian yang dilakukan Suparno (2007), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri”. Hasil penelitiannya: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 74,8%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja guru juga semakin baik. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan kontribusi yang diberikan sebesar 58,4%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan situasional, maka kinerja guru juga semakin baik. Motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru”.¹⁸

Penelitian keenam dari Sugeng Pambudi Khaimi (2005), “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia”. Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan SDM yang

¹⁷ Lesti Lestari *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guruan* (UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Serang 2019).

¹⁸ Suparno, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja*, TESIS (Semarang: Universitas Negeri Semarang 2007)

meliputi gaya dan strategi kepemimpinan kepala sekolah. Hasil temuannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan cara demokratis.¹⁹

Penelitian ketujuh dari Tria Ratnasari (2015) “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembudayaan Keberagamaan” fokus pada tipologi kepemimpinan kepala sekolah dalam pembudayaan keberagamaan, metode dan evaluasi yang digunakan dalam pembudayaan keberagamaan bagi siswa, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pembudayaan keberagamaan. Hasil demokratisnya sekolah adalah selalu memberikan kelonggaran-kelonggaran kepada siswa dalam mengikuti kegiatan keberagamaan, Metode dan evaluasi yang digunakan dalam pembudayaan keberagamaan yaitu: Metode yang digunakan adalah: *pertama*, metode pembiasaan, di mana seluruh warga sekolah, khususnya siswa dibiasakan untuk mengikuti kegiatan keberagamaan yang ada di sekolah *Kedua*, metode keteladanan dari pihak sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan) kepada siswa. *Ketiga*, metode ceramah digunakan oleh guru seperti: kepala sekolah dan guru yang memberikan ceramah pada *khotbah jum’at*, guru PAI dan guru umum yang menjelaskan materi dengan menghubungkan antara ilmu agama dengan ilmu umum.²⁰

Dari penjelasan di atas dapat peneliti uraikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

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

²⁰ Tria Ratnasari *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembudayaan Keberagamaan* tesis (Yogyakarta; UIN Sunan Kalijaga 2015)

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Asmi Faiqotul Himmah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2012)	Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus pada kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Strategi yang digunakan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.	Fokus pada Strategi kepala sekolah dalam perubahan Kinerja Guru Fokus pada Problematika yang dihadapi kepala sekolah dalam perubahan Kinerja Guru Fokus pada Implikasi kepala sekolah dalam perubahan Kinerja Guru
2	Syukri, Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2012)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus Gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru Prosedur dan langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	
3	Jasmani, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Komite Sekolah. (2014)	Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	Berfokus model kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan komite sekolah. Peran komite sekolah.	

4	Lesti Lestari, Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (2019)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fokus penelitian peranan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil perkerjaan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru
5	Suparno, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru, (2007)	Kinerja guru, Kepemimpinan	Berfokus pada pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru
6	Sugeng Pambudi Khaimi, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia, (2005)	- kepemimpinan kepala sekolah	Fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan SDM strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan SDM
7	Tria Ratnasari Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembudayaan Keberagaman (2015)	- Kepemimpinan Kepala Sekolah	pada tipologi kepemimpinan kepala sekolah dalam pembudayaan keberagaman evaluasi yang digunakan dalam pembudayaan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tujuh penelitian yang telah dilakukan sebagaimana dideskripsikan persamaandan perbedaannya pada tabel tersebut, maka perlu dijelaskan bahwa, penelitian ini lebih memfokuskan pada Strategi Kepemimpinan Kepala dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo, Problematika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo Dan Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perubahan Kinerja Guru di SMP Salafiah Wonorejo. Dalam setiap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai beberapa keunikan tersendiri dan perlu untuk diteliti agar nantinya bisa memberikan kontribusi bagi sekolah tersebut.

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kekurangan jelasan atau kesalah pahaman dalam memahami kata kunci dan konsep pokok yang terdapat dalam jurdurll tesis ini, maka peneliti memberikan batasan pengertian terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam jurdurll sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, Motivator, Inovator yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kepala sekolah adalah ~~manajer~~ dalam sekolah yang memiliki puncak memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Strategi yang dimaksud di sini ialah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan kepala sekolah dalam lembaga tertentu.