



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat memengaruhi sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Al Hikmah Anjatan di Kabupaten Indramayu bertanggung jawab untuk mendidik siswa yang siap untuk berkarir. Dalam keadaan seperti ini, kinerja pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas guru dan kepala sekolah.

Elaborasi kompetensi kepala sekolah adalah salah satu cara untuk mencapai optimasi kinerja pendidik di SMK Al Hikmah Anjatan. Memiliki kompetensi yang memadai membuat manajemen lebih efektif dan dapat berdampak pada motivasi dan kinerja pendidik secara keseluruhan.

Menurut Hargreaves menegaskan bahwa transformasi pendidikan memerlukan kepemimpinan yang berfokus pada kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan, bukan hanya administrasi rutin. Ini menggarisbawahi peran kepala sekolah sebagai perubahan, yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan mendukung pemimpin lain untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.¹

Sementara itu, Sri Wahyuni menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja dan disiplin guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru²

¹ Hargreaver. A, *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*, (NY: Teacher College Press, 2020), 21.

² Sri Wahyuni, *Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Bandung: UPI, 2020), 11.

Dalam konteks SMK Al Hikmah Anjatan, Kepala sekolah adalah orang-orang yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik dan mendorong pendidik untuk maju. Oleh karena itu, pendekatan ini tepat. Oleh karena itu, diharapkan fokus pada elaborasi kompetensi kepala sekolah dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pendidik dan meningkatkan secara keseluruhan kualitas pendidikan di SMK Al Hikmah Anjatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Al Hikmah Anjatan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu kepala sekolah membuat pendekatan kepemimpinan yang bertahan lama dan bermanfaat. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi teoritis ke literatur yang ada tentang manajemen pendidikan di sekolah dan pengembangan sumber daya manusia.

Leithwood menjelaskan Kepala sekolah yang efektif mampu membuat visi bersama dan menggerakkan karyawan menuju pencapaian tujuan sekolah. Visi bersama dan kepemimpinan yang efektif merupakan komponen penting dalam memotivasi guru untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.³

Robinson et al. mengatakan bahwa pendidikan yang efektif memerlukan Kepala sekolah yang tidak hanya bertanggung jawab, tetapi juga memimpin dan menginspirasi stafnya untuk terus belajar dan berkembang. Peran kepala sekolah

³ Leithwood. K, Harris. A, & Hopkins. D, Seven strong claims about successful school leadership revisited, *Manajemen Kepala Sekolah*, (Terj) (2020), 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596007>.

sebagai pemimpin yang membantu pendidik belajar menjadi profesional sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.⁴

Sergiovanni (2020) menjelaskan pendidikan yang berkualitas bergantung pada Kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, memotivasi, dan menghargai setiap anggota komunitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola lingkungan sekolah yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional pendidik dan menciptakan lingkungan belajar yang ideal bagi guru.⁵

Hasil observasi peneliti 27 Desember 2025 di SMK Al Hikmah Anjatan, Kabupaten Indramayu, ada beberapa masalah yang perlu ditangani, termasuk pengembangan kompetensi kepala sekolah dan kinerja guru. Salah satunya adalah kurangnya keinginan dan komitmen guru untuk menerapkan inovasi pembelajaran yang sesuai dengan kemajuan teknologi dan tuntutan pasar kerja yang berubah-ubah. Kepala sekolah mungkin tidak memberikan arahan dan dukungan yang memadai, serta tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Tanpa dukungan yang cukup dari kepala sekolah, guru mungkin tidak termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengadopsi pendekatan yang lebih efisien.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia sekolah masih menghadapi masalah. Ini termasuk konflik internal, distribusi beban kerja yang tidak merata, dan kebijakan yang tidak jelas tentang pengembangan karir. Hal ini dapat

⁴ Jhon Robertson, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*, (Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada, 2020), 39.

⁵ Sergiovanni, Thomas J, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Perspektif Praktik Reflektif*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2010), 421.

mencegah guru untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah yang tidak efektif dalam mengendalikan perilaku di dalam sekolah juga dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja dan kolaborasi di antara guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Diharapkan SMK Al Hikmah Anjatan dapat mencapai peningkatan kinerja pendidik yang signifikan dan menyeluruh dengan menemukan dan mengatasi masalah-masalah ini melalui penekanan pada pengembangan kompetensi kepala sekolah dan penguatan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sekolah ini akan mempersiapkan lulusan yang siap bersaing di era globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Untuk mengatasi masalah ini, SMK Al Hikmah Anjatan harus mengambil tindakan strategis. Langkah-langkah strategis ini harus meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan meningkatkan manajemen SDM. Perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dapat memastikan bahwa pendidik merasa didukung, diberdayakan, dan dihargai sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses pendidikan. Di sisi lain, kombinasi kompetensi kepala sekolah dapat meningkatkan kepemimpinan yang efektif dalam menginspirasi dan memotivasi staf sekolah untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Akibatnya, memecahkan masalah-masalah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja guru, tetapi juga akan membuat lingkungan belajar yang lebih hidup dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan guru. Ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa SMK Al Hikmah Anjatan

mampu menjawab tantangan pendidikan di era globalisasi dan teknologi dan menghasilkan lulusan yang mahir dan siap bekerja di dunia kerja modern.

Di SMK Al Hikmah Anjatan, Kabupaten Indramayu, ada peningkatan kompetensi kepala sekolah dan perbaikan manajemen SDM. Ini akan membangun dasar yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dengan berfokus pada kepemimpinan yang efektif dan inklusif dari kepala sekolah serta peningkatan kondisi kerja yang mendukung bagi seluruh staf pendidik.

Langkah-langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan statistik pendidikan, tetapi juga merupakan investasi dalam masa depan generasi muda. SMK Al Hikmah Anjatan dapat mempersiapkan guru untuk meraih kesuksesan di dunia yang terus berubah dengan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berbasis kerja sama.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan visi dan misi pendidikan dan membuatnya sesuai dengan tuntutan zaman, tidak hanya perlu menyelesaikan masalah yang ada tetapi juga terus mengembangkan sumber daya manusia dan kepemimpinan. Mudah-mudahan hal ini akan membawa perubahan besar dalam pendidikan di SMK Al Hikmah Anjatan. Ini juga akan menjadi contoh bagi institusi pendidikan lainnya untuk menghadapi kesulitan dan memanfaatkan peluang dengan lebih baik.

B. Pertanyaan Penelitian

Berikut ini adalah rumusan masalah yang terkait dengan optimasi kinerja pendidik dan kompetensi kepala sekolah SMK Al Hikmah Anjatan dalam konteks sebelumnya:

1. Apakah guru merasa kurang termotivasi dalam pembelajaran karena belum mendapat dukungan dan bimbingan kepala sekolah?
2. Bagaimana cara sekolah menangani konflik antar guru agar tetap bisa bekerja sama demi meningkatkan kualitas pembelajaran?
3. Bagaimana kebijakan pengembangan karir yang kurang terbuka dapat mempengaruhi semangat dan kinerja para guru di SMK Al Hikmah Anjatan?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah menetapkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah guru merasa kurang termotivasi dalam pembelajaran karena belum mendapat dukungan dan bimbingan kepala sekolah.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara sekolah menangani konflik antar guru agar tetap bisa bekerja sama demi meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan pengembangan karir yang kurang terbuka dapat mempengaruhi semangat dan kinerja para guru di SMK Al Hikmah Anjatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana kompetensi kepala sekolah, motivasi pendidik, dan kualitas pengajaran berhubungan, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur pendidikan. Hal ini dapat digunakan sebagai referensi

bagi peneliti dan praktisi pendidikan untuk mengembangkan teori baru atau memperluas konsep yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan membantu banyak orang, termasuk SMK Al Hikmah Anjatan dan masyarakat secara keseluruhan.

a) Bagi Peneliti

Penelitian dapat membantu peneliti meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka sebagai spesialis di bidang mereka. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti dalam meningkatkan kompetensi akademik dan profesional mereka.

b) Bagi SMK Al Hikmah Anjatan

Hasil penelitian dapat digunakan untuk membuat program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk kepala sekolah, sehingga mereka dapat menjadi penggerak perubahan yang lebih kuat dalam manajemen sekolah. Sekolah dapat mengambil tindakan konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan mereka dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pendidik.

c) Bagi Masyarakat

Kualitas pengajaran yang lebih baik di SMK Al Hikmah Anjatan diharapkan akan menghasilkan lulusan yang lebih siap untuk memasuki dunia kerja mengubah lulusan menjadi lebih siap untuk bekerja atau melanjutkan pendidikan tinggi, sehingga membantu

memenuhi kebutuhan pasar kerja lokal dan meningkatkan potensi ekonomi dan sosial masyarakat. Ini akan memberikan kontribusi positif untuk pembangunan sumber daya manusia dalam masyarakat.



E. Penelitian Terdahulu dan Orisinilitas Penelitian

Tabel1. Penelitian Terdahulu dan Orisinilitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1.	Makian, S. (2023). Jurnal Pasifik Pendidikan, 2(3), 168-175 http://doi.org/10.5113/5/jukip.v2i3.58 . Universitas Pasifik Morotai	Optimasi Kualitas Pembelajaran Guru Melalui Proses Supervise di MTs Muhammadiyah Pabos Halmahera Barat (Penelitian Tindakan Sekolah)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedua judul menggunakan kata "Optimasi" yang menunjukkan tujuan meningkatkan kinerja atau kualitas. 2. Kedua judul berhubungan dengan pendidikan, yaitu Optimasi Kualitas Pembelajaran Guru dan Optimasi Kinerja Elaborasi Kompetensi Kepala Sekolah. 3. Kedua judul menggunakan kata "Kinerja" atau "Pembelajaran" yang menunjukkan fokus pada kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus: Judul pertama fokus pada guru sebagai objek optimasi, sedangkan judul kedua fokus pada kepala sekolah. 2. Variabel: Judul pertama variabel optimasi adalah kualitas pembelajaran guru melalui proses supervisi, sedangkan judul kedua variabel optimasi adalah kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah. 3. Metode: Judul 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Judul pertama memiliki orisinilitas dengan fokus pada guru sebagai objek optimasi, sedangkan judul kedua memiliki orisinilitas dengan fokus pada kepala sekolah sebagai objek optimasi. 2. Judul pertama memiliki orisinilitas dengan penelitian tindakan sekolah sebagai metode penelitian, sedangkan judul kedua tidak memiliki orisinilitas yang jelas dengan metode penelitian.

			atau performa.	pertama menggunakan pendekatan penelitian tindakan sekolah, sedangkan judul kedua tidak spesifik mengenai metode penelitian.	
2.	Heriani Dhia Ayu Safitri (2022) Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 10. No. 2 (2022). Hhttp://doi.org/10.21831/jamp.v10i24.49599 Universitas Negeri Malang	Kinerja Pengawas Sekolah Yayasan Pada Jenjang Pendidikan Mengah Pertama: Perspektif Guru dan Kepala Sekolah	<p>1. Kedua judul menggunakan kata "Kinerja" yang menunjukkan fokus pada kemampuan atau performa.</p> <p>2. Kedua judul berhubungan dengan pendidikan, yaitu kinerja pengawas sekolah dan optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>3. Kedua judul menggunakan kata</p>	<p>1. Fokus: Judul pertama fokus pada kinerja pengawas sekolah yayaan di sekolah menengah pertama, sedangkan judul kedua fokus pada optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>2. Variabel: Judul pertama variabel kinerja adalah kinerja pengawas</p>	<p>1. Judul pertama memiliki orisinilitas dengan fokus pada kinerja pengawas sekolah sebagai objek, sedangkan judul kedua memiliki orisinilitas dengan fokus pada optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>2. judul pertama memiliki orisinilitas dengan pendidikan menengah pertama sebagai jenjang pendidikan, sedangkan judul kedua</p>

			<p>"Kepala Sekolah" yang menunjukkan bahwa subjek utama adalah kepala sekolah.</p>	<p>sekolah, sedangkan judul kedua variabel optimasi adalah kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>3. Objek: Judul pertama objeknya adalah pengawas sekolah, sedangkan judul kedua objeknya adalah kepala sekolah.</p>	<p>tidak memiliki orisinilitas yang jelas dengan jenjang pendidikan</p>
3.	<p>Mochammad Luthfi Fadhilah Al-Ghifari (2022), FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hhttp://repository.unijt.ac.id//dspace/handle</p>	<p>PeranKepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Kinerja Guru di MTS Miftahul Amal Kota Bekasi</p>	<p>1. Kedua judul berhubungan dengan pendidikan, yaitu peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pengembangan kompetensi Kepala Sekolah dan Guru</p> <p>2. Kedua judul menggunakan kata "Kepala Sekolah"</p>	<p>1. Fokus: Judul pertama fokus pada peran kepala sekolah sebagai penggerak yang mendorong kinerja guru, sedangkan judul kedua fokus pada optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p>	<p>1. Judul pertama memiliki orisinilitas dengan fokus pada posisi kepala sekolah sebagai penggerak, sedangkan judul kedua memiliki orisinilitas dengan fokus pada optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>2. Judul pertama memiliki orisinilitas dengan MTs</p>

			<p>sebagai subjek utama.</p> <p>3. Kedua judul memiliki fokus pada kinerja guru atau kepala sekolah.</p>	<p>2. Variabel: Judul pertama variabel kinerja adalah kinerja guru, sedangkan judul kedua variabel optimasi adalah kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.</p> <p>3. Lokasi: Judul pertama spesifik tentang lokasi MTs Miftahul Amal Kota Bekasi, sedangkan judul kedua tidak memiliki lokasi yang spesifik.</p>	<p>Miftahul Amal Kota Bekasi sebagai lokasi, sedangkan judul kedua tidak memiliki orisinilitas yang jelas dengan lokasi.</p>
--	--	--	--	---	--



Kesimpulan dari tabel 1 di atas adalah bahwa meskipun kedua judul berfokus pada pendidikan dan menggunakan kata "Kepala Sekolah" dengan cara yang sama, mereka memiliki perbedaan yang signifikan dalam:

- Fokus: Judul pertama membahas peran kepala sekolah sebagai motivator untuk kinerja guru yang lebih baik, sedangkan judul kedua membahas optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.
- Variabel: Judul pertama membahas kinerja guru, sedangkan judul kedua membahas optimasi kinerja elaborasi kompetensi kepala sekolah.
- Lokasi: Judul pertama menunjukkan lokasi MTs Miftahul Amal Kota Bekasi, sedangkan judul kedua menunjukkan lokasi SMK AL Hikmah.

F. Definisi Istilah

Optimasi kinerja pendidik melalui elaborasi kompetensi kepala sekolah adalah proses peningkatan efektivitas dan efisiensi pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan melalui pengembangan dan implementasi kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Kepala Sekolah di SMK AL Hikmah Anjatan, Kabupaten Indramayu, bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan mendukung guru untuk mencapai hasil terbaik. Ini melibatkan banyak hal, seperti pengembangan profesional, manajemen, dan kepemimpinan. Dengan kompetensi kepala sekolah yang baik, kualitas pengajaran dan pembelajaran akan meningkat, dan pada akhirnya, prestasi dan kualitas lulusan SMK akan meningkat.

Seperti yang dijelaskan oleh teori kepemimpinan pendidikan oleh Hallinger dan Heck, kepala sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam

pencapaian tujuan pendidikan melalui pengaruh mereka terhadap kondisi sekolah dan kinerja staf pengajar. Mereka menekankan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin tidak terbatas pada administrasi, tetapi juga mencakup penerapan strategi-strategi, penyusunan visi dan misi sekolah, dan pengembangan kapasitas pendidik.⁶

Dalam hal ini, teori McGregor tentang Teori X dan Teori Y juga relevan. Menurut Teori Y, kepala sekolah meningkatkan kinerja pendidik karena pendidik adalah orang yang termotivasi dan berkomitmen dan cenderung memberikan autonomi lebih besar.⁷

Selain itu, teori kepemimpinan transformasional Burns menyatakan bahwa pemimpin yang inspiratif memiliki kemampuan untuk memicu perubahan yang menguntungkan dalam organisasi. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan akan menginspirasi dan memotivasi guru untuk memaksimalkan potensi mereka, mengadopsi praktik terbaik, dan terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka.⁸

Dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah, SMK Al Hikmah Anjatan di Kabupaten Indramayu dapat mengoptimalkan kinerja pendidik. Kepala sekolah yang berpengalaman dalam manajemen dan kepemimpinan akan memberikan dukungan dan arahan yang lebih baik kepada pendidik. Menurut teori kepemimpinan seperti Hallinger dan Heck, McGregor, dan Burns, seorang

⁶ Hallinger. P & Heck. R, *Peran Kepala Sekolah dalam Efektivitas Sekolah: penilaian Kemajuan Metodologis*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 84.

⁷ Douglas McGregor, *Sisi Manusia dari Perusahaan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Amanah, 2000), 180.

⁸ Burns, *Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2023), 259.

pemimpin yang baik dapat mendorong dan menginspirasi pendidik untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Keterlibatan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja pendidik dan kesuksesan jangka panjang sekolah karena mereka dapat menerapkan strategi pendidikan yang inovatif dan mendukung pengembangan profesional pendidik.





