

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan kualitas bagi suatu sekolah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu diperlukan sosok kepala sekolah yang tangguh dan memiliki kompetensi yang mendukung tugasnya dalam proses pendidikan¹.

Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus percaya diri serta memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, sifat sportif, mampu mengendalikan emosi, sehingga mampu menjadi panutan bagi orang-orang di sekitarnya. Selain itu, kepala sekolah mengadakan hubungan dengan masyarakat, kepala sekolah juga harus mampu mewujudkan pelaksanaan tugasnya dalam merencanakan kegiatan yang dilaksanakan, juga mengevaluasi terhadap berbagai macam kegiatan yang sudah dilaksanakan, membuat kebijakan dan keputusan dalam rapat demi kepentingan bersama warga sekolah.²

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah

¹ Kompri. Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional.: *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. (Jakarta 2017). Hal 76

² DINDIN, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru," n.d., <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Eduka/article/view/7103/4664>.

harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk kerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Wahyudin mengemukakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam berkerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan³.

Maka makna kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan sekaligus memotivasi orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyono, bahwa kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah karena alasan-alasan sebagai berikut. Pertama, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan, sebagai pelaksana suatu tugas yang syarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemas cita-cita mulia pendidikan secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala sekolah. Begitu pula optimisme para orang tua yang

³ Wahyudin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), H. 121

terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada sekolahan tertentu, tidak lain karena menggantungkan cita-citanya kepada kepala sekolah.

Kedua, sekolah adalah suatu komunitas yang membutuhkan seorang pemimpin untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam sekolah. Pada tingkatan ini kepala sekolah sering dianggap identik, bahkan telah dikatakan bahwasanya wajah sekolah ada pada kepala sekolah. Peran kepala adrasah disini bukan hanya sebagai seorang akumulator, melainkan juga sebagai konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektifitas dan efesiensi kelangsungan pendidikan.⁴

Untuk itu, kepala sekolah tidak saja dituntut untuk memiliki kemampuan profesional, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam menjalankan strategi. Kemampuan ini bisa diukur dari kepiawaian kepala sekolah dalam; 1) menyusun sebuah perencanaan yang dapat menentukan sebuah sasaran yang ingin dicapai. Tujuan perencanaan ini adalah menentukan arah kebijakan yang terukur, sistematis dan memiliki tingkat ketercapaian tinggi. 2) Kemampuan kepala sekolah dalam mengelompokkan dan menentukan berbagai aktivitas penting dengan memberikan kewenangan dan keluwesan pada orang lain untuk terlibat dalam hubungan kerjasama sebagai capaian tujuan dari perencanaan.3) Memberikan dorongan kepada orang lain untuk bergerak secara sadar terhadap tugas dan kewenangan yang diamanahkan. 4) Mampu melakukan pengawasan

⁴ Mulyasa, *manajemen kepemimpinan kepala sekolah* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 17-18

kinerja dirinya dan orang lain, sehingga bisa mengukur ketercapaian dari sebuah perencanaan⁵.

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan, bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah, yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu menjadikan pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan dengan tuntutan pembangunan.⁶

Untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kemampuan politis (*political comtentence*), kemampuan pengejaran (*instructional competence*), kemampuan interpersonal (*interpersonal competence*), dan kemampuan teknis (*tehnical competence*). Kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspiratory, partisipator, dan motivator kepada guru, siswa dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas untuk meningkatkan kinerja lembaga dalam menciptakan tujuan dan sasaran yang diharapkan⁷.

Beberapa strategi yang harus dilakukan kepala sekolah di lapangan sebagai berikut yaitu:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru
2. Pemberi motivasi (berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru
3. Pemberi contoh teladan yang baik kepada guru

⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue.. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), hlm. 9

⁶ Mulyasa. H . E *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h, 5

⁷ Ahmad Fauzan, *Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan*, Al Idhara *Jurnal: Kependidikan Islam*, 2018, h. 102

4. Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah.
5. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat kepada guru.
6. Menerapkan peraturan sekolah.⁸

Hal ini menunjukkan betapa penting kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: (a) kepemimpinan kepala sekolah sebagai kekuatan sosial yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan (b) kepemimpinan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (guru) demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. di sisi lain kepala sekolah juga sebagai pejabat formal manajer atau pemimpin, pendidik, dan seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.⁹

Kualitas lembaga pendidikan perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus, pendidikan akan maju dan berkembang apabila ada dukungan kinerja guru yang baik. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan yang ingin berkembang dan bersaing, sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam mengelola pendidikan.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. Berbagai upaya yang untuk meningkatkan kinerja guru yaitu

⁸ Sondang P.Siagian, Teori Praktek kepemimpinan, (Jakarta: Rineka putra,2011) h. 418

⁹ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2007), h. 98-120.

pengaturan lingkungan yang harmonis, melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kinerja Guru (KKG), penyediaan berbagai sumber dan memberikan penghargaan dan hukuman secara efektif dan berbagai pelatihan lainnya yang bisa meningkatkan kinerja guru dan dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas pelayanaanya yang fokusnya terhadap sumberdaya di sekolah yaitu guru dan staff lainnya agar lembaga kependidikan dapat berjalan dengan baik.

Berbagai strategi yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang dikemukakan oleh Raihani "untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non akademik, pendukung, dan evaluative".¹⁰

Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting untuk merealisasikan tujuan sekolah, dengan kinerja yang baik dan semangat yang tinggi maka akan menghasilkan sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Bagian dari kinerja, guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Ditangan guru terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan. Menurut Jamil Suprihatiningrum, di sekolah guru berperan sebagai perancang

¹⁰ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang, 2010, h 184

pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran dan pembimbing peserta didik. Di keluarga guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di masyarakat guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan agen masyarakat (*social agent*).¹¹ Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru erat kaitannya dengan kemampuan yang disyaratkan untuk memangku jabatan profesi guru .

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus betul-betul membawa siswanya. Guru harus berpandangan luas dan kriteria bagi seorang guru ialah harus memiliki kewibawaan. Guru yang memiliki kewibawaan berarti memiliki kesungguhan, suatu kekuatan, sesuatu yang dapat memberikan kesan dan pengaruh.¹²

Setiap organisasi dalam bidang kinerja guru tentunya menginginkan setiap saat memiliki kinerja guru yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang organisasi tersebut. Olehnya itu, setiap pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki ciri atau karakteristik seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh

¹¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 29-30.

¹² H. Akhyak, *Profil Pendidik Sukses*, (Surabaya: Elkaf, 2005) hlm. 3

3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannya karena memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan
4. Bersikap produktif, inovatif kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.¹³

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai top manajer sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah salah satunya adalah disiplin kerja, seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), melakukan evaluasi pembelajaran masih ada guru yang tidak menggunakan acuan penilaian, guru tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan, diklat dan yang sejenisnya. Pada kondisi seperti ini dituntut kemampuan kepala sekolah meminage lembaga pendidikan agar posisi kepala sekolah sebagai top leader menggambarkan kompetensi yang maksimal.

Oleh sebab itu kemampuan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan

¹³ *Ibid*, hlm 8

(*followership*), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka atasan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang dilaksanakan dilembaga mulai perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan pegawai sampai pada evaluasi. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dalam hal ini guru yang bekerja dalam satu sekolah mendapatkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, kondisi jiwa yang tenang dalam bekerja, nyaman dan konsentrasi.

Menyadari guru sebagai salah satu komponen sekolah yang memiliki peranan penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya. Guru harus memiliki kualifikasi keterampilan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, agar guru memiliki keterampilan dan profesionalisme yang standar dalam melaksanakan tugasnya, maka perlu adanya usaha-usaha pembinaan dari kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru tersebut.

Dalam tataran ideal, pembinaan yang bersifat internal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru, seperti penegakan disiplin kerja, perbaikan dan pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan alat dan media pengajaran serta pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dioptimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut di atas, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap bawahan atau guru-guru yang dipimpinnya. Walau demikian, pada kenyataannya, tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah atau atasannya tersebut dapat meningkatkan profesionalitasnya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga mempengaruhinya, seperti faktor kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak bersemangat untuk meningkatkan profesionalismenya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan, termasuk di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang

Berdasarkan observasi awal, data yang diperoleh kemajuan sekolah di bawah kepemimpinan Yuliana, S.Pd. menunjukkan perkembangan yang sangat baik dari tahun ke tahun ini dibuktikan dengan adanya prestasi siswa yang terus menerus bergulir dari mulai tingkat kecamatan maupun kabupaten¹⁴. Antusias orang tua siswa untuk memasukkan anak terhadap cukup baik dari sejak tahun tahun 2017 yang hanya siswanya sebanyak 17 orang dan angka di tahun 2022 sebanyak 70. Kepala sekolah tersebut diangkat menjadi kepala sekolah SMP IT Kuntum Bil Khoir telah melakukan pembinaan terhadap guru-guru, baik yang bersifat internal maupun bersifat eksternal untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan semangat ingin memajukan dan mendukung perjalanan sekolah menuju yang lebih baik.

Namun kenyataan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang belum

¹⁴ Data Prestasi siswa SMP IT Kuntum Bil Khoir 2022

berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, adanya guru belom melakuakn administrasi, guru cuek, dan masih ada guru yang tidak menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan tidak adanya adanya punishment dan reward bagi guru.

Berkaitan dengan masalah ini, Merupakan sebuah tantangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang, Sehingga bisa menghasilkan tujuan yang telah dirancang dengan baik.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang ?
2. Apa kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang ?
3. Bagaimana cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pokok dari penelitian ini adalah ingin mengetahui dan mendapatkan gambaran yang jelas dan analisis yang mendalam mengenai Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Secara terperinci tujuan peneliti untuk mengetahui :

1. Menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan Subang.
2. Menganalisa kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan subang.
3. Menemukan cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terhadap strategi kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Sebagai pengetahuan kepustakaan tentang pengetahuan yang berkaitan dengan strategi kepemimpinana kepala sekolah di SMP IT Kuntum Bil Khoir Dawuan subang.

2. Secara Praktis

- a. Dapat memberikan pengetahuan tentang strategi kepemimpinana kepala sekolah.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat kepada pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan.

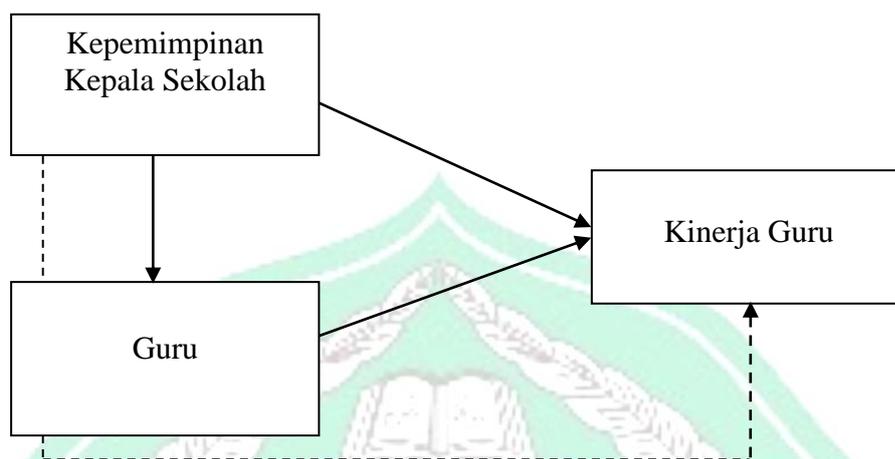
E. Kerangka Pemikiran

Kinerja guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan berbagai tugas profesinya. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan dan keterampilan guru yang didapat pada saat melalui masa pendidikannya, motivasi awal yang dimiliki oleh guru dalam menentukan profesinya, dan faktor motivasi yang didapatkan guru di lingkungan kerjanya dan tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan kerja guru, dalam hal membuat dan memutuskan suatu kebijakan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam membawa anggotanya mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah berusaha mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola sumber daya guru, sebab kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan sangat diterima oleh guru apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan cocok dan disukai oleh guru-guru. Tepatnya pemilihan gaya pemimpin diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Semakin tepat pemilihan gaya kepemimpinan kepala

sekolah, maka semakin baik kinerja guru. Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat dari paradigma sebagai berikut:



F. Kajian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran penulis, ada beberapa penelitian yang hampir semakna dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu:

1. Siti hajar, Elpri Darta Putra, "peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar" *Journal of Elementri Education* Vol 5, No 4 (2021).

Tujuan dari riset ini mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar, bagaimana strategi kepala sekolah terhadap pembinaan kedisiplinan guru dan kendala dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Dasar Negeri 29 Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dokumen. Kemudian teknik analisis data yang

digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil pada penelitian ini kepala sekolah dan guru sudah memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga sudah mengetahui berbagai peraturan yang ada di sekolah dan berusaha untuk mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dalam pelaksanaannya, jika ada guru yang melanggar peraturan harus diberi sanksi, namun di SD Negeri 29 Pekanbaru belum pernah ada sanksi berat yang diterima guru, hanya ada teguran dari kepala sekolah jika ada guru yang melanggar peraturan yang ringan, seperti terlambat datang ke sekolah.¹⁵

2. Hamadi “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto” *Jurnal: al-Fikrah*, Vol. VI, No.2 Juli-Desember 2018.

Hasil kajiannya menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, misalnya meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 2) Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: rekrutmen guru, penempatan guru sesuai kompetensi, dan penempatan guru sebagai pembina

¹⁵ Siti hajar, Elpri Darti Putra, ” peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar” *Journal of Elementri Education* Vol 5, No 4 (2021).

kegiatan ekstrakurikuler. 3) Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 4) Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: pengawasan kedisiplinan, pengawasan motivasi, pengawasan pelatihan guru di sekolah. pengawasan supervisi kinerja guru, pengawasan pembinaan kinerja guru, pengawasan hubungan kerjasama dengan guru¹⁶.

3. Muhammad Kautsar, Yusrizal, Bahrun kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Rawamangun, *Artikel Vol 11 Nomor 2 Tahun (Desember 2022)*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Rawamangun 05 Pagi selama pandemi covid 19. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan dari bulan Januari sampai Juli 2021. Populasi penelitian berjumlah 14 guru sedangkan sampel diambil secara total dari populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi mendalam, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan langkah-langkah: mengolah dan mempersiapkan data, membaca keseluruhan data, meng-coding data, dan menganalisis data. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala

¹⁶ Hamadi "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto" *Jurnal: al-Fikrah*, Vol. VI, No.2 Juli-Desember 2018.

sekolah selalu memberikan motivasi guru, memberikan pujian terhadap guru yang berprestasi, menegur guru yang tidak disiplin serta sikap dan perilaku kepala sekolah yang menjadi teladan di sekolah. Selain itu, kinerja guru sudah baik. Hal ini dapat dilihat guru selalu membuat RPP darurat selama pembelajaran daring berlangsung dan metode pembelajaran yang bervariasi. Selain itu, guru menyampaikan materi sesuai kurikulum yang ditetapkan dan mengevaluasi hasil belajar siswa¹⁷.

Persamaan dan Perbedaan dari ketiga peneliti terdahulu di atas dengan judul peneliti sebagai berikut:

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
	Siti hajar, Elpri Darti Putra,” peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar” Journal of Elementri Education	Tujuan dari riset ini mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar, bagaimana strategi kepala sekolah terhadap pembinaan kedisiplinan guru dan kendala dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Dasar Negeri 29 Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dokumen. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil pada penelitian ini kepala sekolah dan guru sudah memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga sudah	Persamaanya dalam penelitian ini adalah sama meneliti terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. perbedaanya terkait peran dan strategi kepemimpinana kepala sekolah.

¹⁷ Anim Purwanto, Euis Evicasari, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar selama Pandemi Covid-19, *Jurnal* Vol 5 Nomor 6 Tahun 2021 Hal 5706 – 5711.

	Vol 5, No 4 (2021).	mengetahui berbagai peraturan yang ada di sekolah dan berusaha untuk mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dalam pelaksanaannya, jika ada guru yang melanggar peraturan harus diberi sanksi, namun di SD Negeri 29 Pekanbaru belum pernah ada sanksi berat yang diterima guru, hanya ada teguran dari kepala sekolah jika ada guru yang melanggar peraturan yang ringan, seperti terlambat datang ke sekolah	
	Hamadi "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto" Jurnal: al-Fikrah, Vol. VI, No.2 Juli-Desember 2018	Hasil kajiannya menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, misalnya meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 2) Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: rekrutmen guru, penempatan guru sesuai kompetensi, dan penempatan guru sebagai pembina kegiatan ekstrakurikuler. 3) Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, mengadakan pelatihan guru di sekolah, pengawasan atau supervisi kinerja guru, pembinaan kinerja guru, serta menjalin hubungan kerjasama dengan guru. 4) Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto, sebagai berikut: pengawasan kedisiplinan, pengawasan	Persamaanya dalam penelitian ini adalah sama meneliti terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. perbedaanya terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi.

		motivasi, pengawasan pelatihan guru di sekolah. pengawasan supervisi kinerja guru, pengawasan pembinaan kinerja guru, pengawasan hubungan kerjasama dengan guru	
Muhammadd Kautsar, Yusrizal, Bahrun	Kepala sekolah sebagai <i>top manager</i> memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan program kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen kerja guru, serta kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru pada MAN 1 Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan disiplin kerja guru bersasaran untuk tercapainya proses pembelajaran dengan optimal, sehingga pada akhirnya mutu sekolah dapat ditingkatkan. Setiap penyusunan program diarahkan agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan menyenangkan, dan berorientasi kepada pencapaian tujuan sekolah. Kebijakan kepala sekolah untuk meningkatkan komitmen guru dengan menerapkan kepemimpinan yang bersifat situasional bagi guru-guru yang komitmen kerjanya biasa, tetapi sikap mereka lebih patuh dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah menerapkan kepemimpinan konsultatif dan partisipatif. Kepala sekolah banyak berdiskusi untuk mendapatkan cara yang disetujui oleh guru-guru. Kendala dalam meningkatkan disiplin kerja guru antara lain masih ada sebagian kecil guru yang datang terlambat ke sekolah, masih ada guru yang tidak menyiapkan perangkat	Persamaanya dalam penelitian ini sama2 meneliti terkait kepemimpinana kepala sekolah.	

		pembelajaran dengan lengkap, tidak pernah menggunakan media dalam melaksanakan pembelajaran.	
--	--	--	--

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis yang akan peneliti tulis terdiri dari beberapa bab. bab I pendahuluan, bab II kajian teori, bab III metode penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab V penutup, bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan tesis ini yaitu sebagai berikut.

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian pada bab ini berisikan mekanisme pendidikan yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Dalam bab II peneliti akan membahas tentang teori yang berkaitan dengan: manajemen kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru.

Bab III mengenai uraian tentang rancangan penelitian, lokasi penelitian subjek penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data

Bab IV mengenai uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V mengenai uraian tentang kesimpulan data saran.