

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Menurut Aprilianto & Marianas Strategi merupakan pola sasaran, maksud atau tujuan kebijakan serta rencana yang hendak ditempuh oleh lembaga untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya strategi didalam sebuah lembaga pendidikan merupakan upaya yang dapat dilakukan lembaga untuk meningkatkan kualitas yang lebih unggul dibandingkan dengan lembaga yang lain dengan cara yang paling efisien.¹

Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi-operasi bisnis berskala besar, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis, Jhon A. Bryne endefinisikan strategi adalah sebuah pola yang mendasar dari sasaran dan direncanakan, penyebaran sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan.²

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa startegi merupakan suatu rencana yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Kepemimpinan bukanlah kepenguasaan. Kepemimpinan itu mengajak dan memotivasi bukan menguasai. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai target tujuan organisasi yang telah ditentukan.

¹ Aprilianto, A., & Mariana, W. (2018). Permainan Edukasi (Game) Sebagai Strategi Pendidikan Karakter. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 139–158.

² Ali Hasan, *marketing Bank Syariah*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010), 29.

Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua/ kepala/ jabatan dalam sistem sebuah organisasi/ instansi/ perusahaan, untuk melaksanakan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi, lembaga atau organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu instansi lembaga atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam instansi, lembaga atau organisasi tersebut, James M. Black dalam buku Suparman menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), yaitu kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Jadi, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

1. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.

³ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*, (Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019),. 19-20.

2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁴

Kepemimpinan sangat mempengaruhi sebuah lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Kepemimpinan itu sendiri adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat juga disebut dengan kemampuan diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja sama untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin sangat berperan penting dalam majunya sebuah organisasi ataupun sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sangat mempengaruhi seluruh komponen-komponen yang ada didalamnya.

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan semua potensi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sangat tergantung dari kepedulian kepala sekolah dalam mengelola dan menjalankan organisasi sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan semua potensi yang ada sangat membantu kepala sekolah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo menyatakan “keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap dua orientasi yaitu apa yang dilakukan oleh organisasi (*organizational*

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), Cet. 9, h. 104-105.

achievement) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*)". Berdasarkan pendapat di atas maka kepedulian seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap organisasi yang ia pimpin dan menggerakkan organisasi.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kepala sekolah.

Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi: "Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang

⁵ Wahjosumidjo, (2007), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁶

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah, baik formal, informal maupun nonformal. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarananya. Tugas selanjutnya diemban oleh suatu lembaga atau organisasi sebagai perpanjangan pemerintah.

Upaya membangun dan meningkatkan sumberdaya manusia dapat melalui pendidikan formal di sekolah-sekolah, sedangkan instrumen pendidikan yang ada di lingkungan sekolah adalah; kepala sekolah, guru atau karyawan dan peserta didik. Seluruh instrumen tersebut akan berjalan dengan baik dan saling mendukung ketika berjalan dengan harmonis sesuai dengan fungsinya. Kepala sekolah merupakan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga dimana tempat terjadinya suatu proses belajar mengajar antar guru dan siswa. Peserta didik merupakan masyarakat yang berusaha untuk mengembangkan potensinya dengan melalui pembelajaran yang tersedia pada jalur pendidikan.

Dalam dunia pendidikan, sekolah atau madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan formal. Sekolah atau madrasah adalah tempat berlangsungnya sebuah aktifitas untuk memperoleh pengetahuan, dimana terdapat kepala sekolah atau madrasah, guru, staf dan peserta didik. Ketercapaian mutu dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2009, h. 64

kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam mengelola segenap sumberdaya untuk mencapai tujuan sekolah.⁷

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.⁸

Kepala sekolah harus memiliki motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru, karena peningkatan kinerja guru merupakan tanggungjawab kepala sekolah, sebab dengan meingkatkan kinerja guru, maka prestasi belajar siswa akan lebih baik, maka dari itu kepala sekolah hendaknya selalu termotivasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Moh Uzer Usman menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Maka dapat didefinisikan bahwa motivasi adalah faktor-faktor

⁷ Sagala, S. *Manajemen Stratejik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 201

⁸ A.L Hartani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: LaksBang, 2011), 30.

yang timbul dalam diri kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.⁹

Kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah dalam paradigma manajemen pendidikan baru akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolahnya. Kepala sekolah menjalankan kepemimpinan tidak lepas dari politik yang berlaku di masyarakat. Kebijakan yang dijalankan kepala sekolah pada hakikatnya merupakan produk politik di bidang pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹⁰

Dalam konteks pembelajaran sistem evaluasi menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, yang mana sistem evaluasi tidak hanya berbentuk tugas, ulangan melainkan guru-guru juga menilai siswa dari segi afektif, kognitif dan psikomotorik. Oleh karena itu, seorang guru perlu melakukan evaluasi terhadap belajar siswa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan siswa tersebut dalam mengikuti proses kegiatan belajar di kelas. tapi bukan hanya siswa saja yang harus dievaluasi melainkan guru juga harus dievaluasi untuk mengetahui apakah sudah maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik atau sebaliknya. Mulyasa menyebutkan bahwa pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (in service training) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun

⁹ Usman, U. (1997). Motivasi Mengajar Guru. Bandung: Alfabeta

¹⁰ Suhardiman, B. Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta. 2012

peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama, seperti: *on the job training*, *workshop*, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya.¹¹

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi kepala sekolah adalah suatu keputusan yang dilakukan seorang pemimpin didalam sebuah lembaga negeri maupun swasta guna untuk meningkatkan kualitas serta tercapainya tujuan pendidikan yang dapat diterapkan dalam waktu jangka panjang dengan melibatkan semua anggota sekolah.¹²

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang di inginkan baik oleh guru maupun karywan. Sehingga dengan kerja sama yang baik akan menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kegagalan mencerminkan kurang hasilnya strategi, prilaku, serta peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Semua ini perlu menjadi bahan timbangan bagi seorang kepala sekolah untuk mengerakkan seluruh anggota yang dipimpinya. Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapainya tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinya, kemampuan untuk

¹¹ Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.

¹² Wahyusumijo. (2002). Kepemimpinan kepada sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahanya. Raja Grafindo Persada

mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.

Strategi kepala sekolah akan berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah mempunyai peranan pimpinan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat yang mendorong guru, murid-murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif untuk terciptanya tujuan sekolah.

Strategi ini merupakan usaha sistematika kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Peran dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja guru. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau

kemampuan, tapi sebagai perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan/di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.¹³

Maka dari itu dapat saya simpulkan bahwa kinerja guru profesional merupakan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik itu tidak terlepas dari bimbingan kepala sekolah yang merupakan peran utama didalam sekolah. Kepala Zainuddin Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru sekolah memiliki peranan penting dalam mengkoordinasi, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan disekolah, karena kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mendorong untuk tercapainya visi dan misi sekolah dan membawa perubahan di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sondang P.

¹³ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung : CV 2018) , 79

Siagian dalam buku Abdul Aziz Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi.¹⁴

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam menetapkan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.¹⁵

Berkaitan dengan hal ini Mangkunegara mengemukakan bahwa : Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya.¹⁶

Jadi berdasarkan uraian di atas kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Dalam proses pembenahan atau perbaikan kinerja guru tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengelolaan pendidikan di sekolah termasuk pengelolaan terhadap

¹⁴ Wahab, Abdul Azis. (2011).Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung : Alfabeta

¹⁵ AR RUZZ MEDIA guru professional(jakarta : 2013) , 39

¹⁶ Mangkunegara, A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

tenaga pendidik (guru) dalam menciptakan strategi peningkatan kinerjanya demi terwujudnya tujuan pendidikan.

Menurut Sardiman kualitas proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru berhadapan langsung dengan siswa dalam melaksanakan pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang berperan dalam upaya membangun potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, dalam sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai guru pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pembekalan dan memimpin siswa dalam belajar. Belajar adalah modifikasi atau penguatan perilaku melalui pengalaman. Menurutnya, pengalaman tersebut dapat diperoleh dari interaksi antara individu dengan lingkungannya.¹⁷

SDIT Multazam merupakan sekolah dasar yang melayani pengajaran jenjang pendidikan dasar di Kabupaten Pamekasan. Adapun pelajaran yang diberikan meliputi semua mata pelajaran wajib sesuai kurikulum dan tambahan nilai-nilai agama. Berdasarkan hasil percakapan ”bahwa kepala sekolah SDIT Multazam menjelaskan data guru yang ada di lembaga ini lengkap, ada data harian, data mingguan, data bulanan, dan data tahunan “.

Peneliti mengambil judul ini, karena ingin mengetahui sejauh mana strategi

¹⁷ Wirdaningsih, W., & Mardhatillah, M. (2016). Penerapan Media AudioVisual Terhadap Keaktifan Pada Materi Hubungan Antara Sumber Daya Alam Dengan Lingkungan Siswa Kelas IV SD Negeri Pasi Teungoh Kecamatan Kaway XVI. *Bina Gogik*, 3(2)

seorang kepala sekolah dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.

Berdasarkan konteks penelitian yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti berinisiatif mengangkat judul tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Multazam Pamekasan”

B. Fokus Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan fokus penelitian sebagai hal yang penting dalam menentukan arah penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan memfokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan ?
2. Apa kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan ?
3. Bagaimana cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap sesuatu yang direncanakan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, supaya hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.
2. Menyebutkan kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.

3. Menguraikan cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan manfaat dan kegunaan pada beberapa kalangan, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah dan keilmuan terutama yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Serta, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai inovasi ilmiah. Serta dapat dijadikan salah satu bahan kajian oleh mahasiswa /i IAIN Madura yang kajian bahasannya berkenaan dengan pembahasan dari judul penelitian ini.

b. Bagi Kepala sekolah SDIT Multazam Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat dijadikan bahan informasi dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, hasil strategi kepemimpinan yang diterapkan juga diperlukan kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk penyusunan program serta meningkatkan kinerja guru di sekolah.

c. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.

d. Bagi peneliti lain

Penelitian ini akan memberikan sebuah pengalaman baru yang dapat menambah pengetahuan baru secara langsung bagi peneliti lain. Serta untuk mengetahui secara detail tentang strategi dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan.

E. Definisi Istilah

Judul skripsi ini akan membahas “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan”. Bagian ini menjelaskan istilah-istilah yang digunakan agar terdapat kesamaan penafsiran dan menghindari kekaburan makna atau penafsiran ganda. Istilah yang perlu dijelaskan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan konsep- konsep pokok. Hal ini dilakukan untuk menghindari kekaburan objek agar sesuai dengan arah dan tujuan penelitian diantaranya :

1. Strategi kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengantisipasi, memimpin, mempertahankan fleksibilitas, berpikir secara strategis, dan bekerja dengan orang lain untuk memulai perubahan yang akan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi organisasi. Strategi kepemimpinan juga merupakan suatu proses memberikan arah dan inspirasi yang diperlukan untuk membuat dan melaksanakan visi organisasi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan strategis harus melibatkan manajer di bagian atas, tengah, dan tingkat yang lebih rendah dari organisasi.¹⁸

2. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.¹⁹
3. Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas- tugas profesionalnya serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁶ Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen yang tinggi, dan pengendalian diri yang tinggi, serta selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja guru yang baik dan efektif dalam proses pembelajran menyangkut pada kegiatan pembuatan RPP (Rancangan Proses Pembelajaran), silabus, rencana evaluasi hasil pembelajaran, serta rencana pembinaan siswa, dan bimbingan konseling.²⁰

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka yang dimaksud “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan” dalam proposal ini peneliti memfokuskan pada strategi dan kendala kepemimpinan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SDIT Multazam Pamekasan.

¹⁸ Birokrasi.Kompasiana, Kepemimpinan Strategis Dan Manajemen Perubahan.Di Akses Pada Tanggal 29- L11-2014

¹⁹ Sri Azyanti, Motivasi Kepala Sekolah, (Pontianak : Yudha English Gallery, 2018), 32.

²⁰ Ahmad Susanto., *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan KinerjaGuru.* (Jakarta: Prenada Media. 2016), 214

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Dari beberapa istilah yang telah dijabarkan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDIT Multazam Pamekasan” yaitu untuk mengetahui bagaimana cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu, yang dapat berfungsi sebagai bahan pertimbangan terhadap penelitian yang sudah ada dalam penyusunan proposal ini dan sebagai pembeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Khrisnamurti (2019) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda”. Hasil penelitiannya dengan cara kepala sekolah dalam menentukan standar pendidik dan tenaga kependidikan, bahwa kepala sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah dalam menetapkan standar tersebut, kemudian kepala sekolah melakukan upaya untuk menjaga konsistensi kerja tenaga pendidik dan kependidikan.²¹
2. Mukhtar (2015) meneliti mengenai “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Aceh Besar”. Hasil penelitiannya adalah dengan melalui pembinaan-pembinaan terhadap guru berupa pembinaan peningkatan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, para guru harus mempunyai kemampuan yang memadai

²¹ Kurniawan, A,” Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam 01 Aryojeding Rejotangan Tulungagung”. (Skripsi 2019)

dalam proses pembelajaran, dan) memotivasi para guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerjasama sesama guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan penghargaan dan hukuman.²²

3. Marianita (2019) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 4 Kota Lubuklinggau”. Hasil penelitiannya adalah kepala sekolah telah menerapkan strategi kepemimpinannya dengan baik, dengan cara memahami kondisi dan keadaan guru, kreatif dalam menerapkan gaya kepemimpinan, memiliki kiat-kiat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.²³

Tabel 1.1 kajian penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/ Sumber	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
1	Khrisnamurti (Skripsi)	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda	Dengan cara kepala sekolah dalam menentukan standar pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah mengikuti peraturan dari pemerintah dalam menetapkan standar tersebut, kemudian kepala sekolah melakukan upaya untuk menjaga konsistensi kerja tenaga pendidik dan kependidikan.	Persamaan : Sama-sama berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan tahapan perumusan Perbedaan : Berbeda dalam langkah-langkah merumuskan masalah, strategi kepemimpinan dan kinerja guru.

²² Mukhtar, “ Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar”. (Skripsi 2015).

²³ Marianita, A. Y, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. (Skripsi 2019).

2	Mukhtar (Skripsi)	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Aceh Besar	Dengan melalui pembinaan-pembinaan terhadap guru berupa pembinaan peningkatan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, para guru harus mempunyai kemampuan yang memadai dalam proses pembelajaran, memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan penghargaan dan hukuman.	Persamaan : Sama-sama berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan tahapan perumusan atau perencanaan, strategi kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan : Berbeda dalam langkah-langkah merumuskan masalah, strategi kepemimpinan dan kinerja guru.
3	Marina (Skripsi)	Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 4 Kota Lubuklinggau	Kepala sekolah telah menerapkan strategi kepemimpinannya dengan baik, dengan cara memahami kondisi dan keadaan guru, kreatif dalam menerapkan gaya kepemimpinan, memiliki kiat-kiat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru	Persamaan : Sama-sama berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan tahapan perumusan atau perencanaan, strategi kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan : Berbeda dalam langkah-langkah merumuskan masalah, strategi kepemimpinan dan kinerja guru.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dilihat dari fokus masalah yang peneliti angkat. Fokus masalah penelitian ini dalam hal ini strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang dimaksud dispesifikkan ke dalam 3 tujuan bagaimana strategi yang diterapkan, pelaksanaannya bagaimana dan hasil dari strateginya bagaimana peneliti ingin mengetahui berdasarkan masalah yang ada di lapangan sedangkan penelitian terdahulu komponen strategi kepala sekolah yang dimaksud lebih ke arah secara umum yaitu kualitas kerja, inisiatif kerja, dan tanggung jawab kerja sehingga hal tersebut yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.