

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Teori

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus. Konsep dan teori dalam ilmu strategi banyak yang berasal dari strategi militer. Keputusan strategis, baik dalam bidang militer maupun dunia usaha, berkaitan dengan tiga karakteristik umum, yaitu: strategi merupakan hal yang penting, strategi meliputi komitmen yang penting dari sumber daya, strategi tidak mudah diubah (Antoine et al., 2022).

Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan ego atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. (Cougot et al., 2022) Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai suatu sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Kleynhans et al., 2022).

Strategi dapat dikatakan sebagai suatu tindakan penyesuaian untuk mengadakan reaksi terhadap situasi lingkungan tertentu yang dapat dianggap penting, dimana tindakan penyesuaian tersebut dilakukan secara sadar berdasarkan pertimbangan yang wajar. Strategi dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas apa yang sedang dan akan dilaksanakan perusahaan demi

mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan. (Gao & Jiang, 2019)

B. Kepemimpinan Tranformasional

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Burn yang mengidentifikasi dua tipe kepemimpinan politik, yaitu kepemimpinan tranformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan tranformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin tranformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan tranformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. (Yin & Liu, 2022)

Kepemimpinan tranformasional lebih berfokus pada hubungan pemimpin dan bawahan, tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Mereka lebih banyak mengawasi, mengontrol, dan memberikan perintah-perintah untuk diselesaikan bawahannya (Yue et al., 2022). Kekuasaannya berdasarkan pemberian hadiah dan hukuman, penegakan aturan dan standar kerja organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap bawahannya tanpa kecuali. Pemimpin tranformasional ini mampu membawa organisasi menuju

kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pemimpin transaksional. Iklim dan akibat yang diperoleh bawahan dari pemimpin transformasional adalah meningkatnya motivasi kerja, antusiasme, komitmen, kepuasan kerja, kesejahteraan dan kesehatan bawahan (Slameto, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berorientasi untuk menciptakan visi dan kekuatan misi, menanamkan kebanggaan pada diri bawahan, memperoleh dan memberikan penghormatan, serta menumbuhkan kepercayaan diri pada bawahan.

C. *Empowering Leadership*

Saat ini kata pemberdayaan (*empowering*) merupakan konsep yang menjadi perhatian utama oleh pemimpin dan organisasi di dunia. Konsep tersebut berasumsi bahwa bawahan membutuhkan kemajuan yang cepat, melalui pengalaman riil di lapangan dan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang memaksa bawahan untuk belajar memimpin dirinya sendiri, sehingga pada akhirnya bawahan bisa mengambil manfaat dari tugasnya dan berhasil mengembangkan kemampuan serta potensinya untuk disumbang bagi kemajuan organisasi (Kleynhans et al., 2022).

Pemberdayaan (*empowerment*) diartikan sebagai membagi kekuasaan (*power sharing*), atau mendelegasikan kekuasaan dan wewenang kepada bawahan didalam organisasi. (Luthans, 1995) Atau dalam definisi lainnya pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasional individual tanpa harus memperoleh persetujuan dari siapapun.

Pendelegasian tersebut tersebut, pemimpin bisa memberikan pengetahuan kepada bawahan tentang seluk-beluk tugas dan wewenangnya sehingga bawahan bisa berhasil dalam menyelesaikan tugas dan wewenang yang diembannya. Kondisi dasar yang harus terpenuhi untuk menjadikan *empowering* (pemberdayaan) sebagai budaya organisasional dan menjadi bisa dioperasionalkan yaitu partisipasi, inovasi, akses pada informasi dan akuntabilitas.(Suleman et al., 2021) Jika keempat kondisi ini ada dalam organisasi, maka pemberdayaan bisa diterapkan secara efektif. Tetapi sebaliknya, jika keempat kondisi ini tidak terpenuhi, maka program pemberdayaan akan menjadi slogan semata bagi organisasi. Penjelasan keempat kondisi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Partisipasi

Empowering (pemberdayaan) berasumsi bahwa bawahan bersedia untuk meningkatkan proses kerjanya dan hubungannya sehari-hari bagi organisasi.

b. Inovasi

Empowering (pemberdayaan) mendorong munculnya inovasi karena bawahan mempunyai wewenang untuk mencoba hal-hal baru dan mengambil keputusan tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan cara baru yang lebih efektif.

c. Akses pada informasi

Ketika bawahan diberikan akses yang luas pada informasi, maka bawahan akan berkeinginan untuk bekerjasama dan menggunakan sumber

daya mereka bagi kemajuan organisasi. Dengan diperbolehkannya bawahan mencari informasi-informasi yang dia butuhkan, maka pengetahuan bawahan akan meningkat dan tentu saja keefektivan kerjanya akan meningkat pula.

d. Akuntabilitas

Walaupun bawahan diberdayakan untuk membuat keputusan sendiri, yang mereka Yakini akan berguna bagi organisasi, tetapi mereka juga harus bertanggungjawab terhadap hasil yang diperoleh. Pertanggungjawaban ini tidak untuk menghukum bawahan, tetapi untuk memastikan bahwa bawahan mengeluarkan usaha terbaik mereka, sehingga dalam proses melaksanakannya tidak main-main.

Banyak model kepemimpinan yang diajukan dan dianggap efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang patut diperhatikan adalah *empowering leadership*. *Empowering leadership* sendiri adalah gaya kepemimpinan yang mementingkan komitmen dalam pelaksanaan kinerja (*implementing performance*). Dalam hal ini pemimpin juga meu menerima masukan dalam menentukan keputusan; menerapkan *wide participation in decision making*. Konsep kepemimpinan ini juga memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kepemimpinan transformasional dan menitik beratkan pada pentingnya kerja sama, mengembangkan manajemen diri atau keterampilan kepemimpinan pada setiap karyawan (Hotima & Sa'diyah, 2022)

Empowering leadership menerapkan lima faktor dalam kepemimpinan yaitu pemimpin berperan sebagai *role model*, *Participation in decision-*

making, coaching, informing, dan showing concern. Dalam hal ini pemimpin melakukan *leading by example*. Pemimpin juga harus mampu mendengarkan dan mempertimbangkan informasi atau masukan dari anggota dalam memberikan sebuah keputusan atau *participation in decision-making*. Pemimpin juga harus mampu melakukan *coaching* dalam membantu dalam mengarahkan para pekerja lainnya untuk *independent*. Pemimpin juga mampu menjembatani komunikasi antara karyawan dan manajemen. Peran pemimpin dalam hal ini adalah *informing*. Peran lain adalah pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan para pekerja atau karyawan secara menyeluruh atau *showing concern/interacting with the team* (Zhahira, 2022)

Pada dasarnya *empowering* menekankan pada pemimpin sebagai *role model* dan kemampuan menghargai karyawannya. Mencapai sebuah target perusahaan bukanlah sebuah hal yang mudah, namun dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta kontribusi maksimal dari berbagai pihak mulai dari para pemimpin serta karyawannya maka hal tersebut bukanlah suatu hal yang mustahil.

D. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan faktor penting dan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan dalam bahasa Indonesia berarti tentang pemimpin, bagaimana memimpin. Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin;

kemampuan untuk menentukan dengan benar apa yang perlu dilakukan. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk membantu guru dan siswa. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin di sekolah. Kedudukan kepala sekolah merupakan kedudukan yang sangat strategis, karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu satuan pendidikan. (Wijaya et al., 2020)

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Ada enam teori kepemimpinan, yaitu: teori sifat (*traits theories*), teori perilaku (*behavior theories*), teori situasional (*contingencies theories*), teori transformasional tentang kepemimpinan, teori kepemimpinan pendekatan kecerdasan emosional dan teori kepemimpinan berbasis budaya Jawa. Sedangkan menurut Connie Chairunnisa teori kepemimpinan dapat dibedakan kedalam tiga pendekatan, yaitu kepemimpinan sifat (*traits theories*), pendekatan perilaku (*behavior theories*), dan pendekatan situasional (*contingencies theories*). (Ye et al., 2022)

a. Teori Sifat (*Traits Theories*)

Teori sifat ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan sifat-sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini menyebutkan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi

kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Telah dikemukakan dari berbagai penelitian telah diidentifikasi ciri-ciri fisik (kekuatan, penampilan, tinggi badan, dan sebagainya). Ciri-ciri kecerdasan dan kemampuan, ciri-ciri kepribadian (antusiasme, adaptasi, agresivitas, dan sebagainya), karakteristik hubungan tugas (inisiatif, dorongan berpartisipasi) dan karakteristik sosial (kemampuan antar pribadi, kerjasama, dan kemampuan administratif). Secara global studi tentang ciri-ciri yang dimaksud di atas, dan sebaliknya banyak orang yang bukan pemimpin memiliki hampir semua ciri tersebut.

b. Teori Perilaku (*behavior theories*)

Teori ini menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin efektif ataupun dari pengalaman.

c. Teori Situasional (*contingencies theories*)

Teori situasional sebenarnya masih tergolong dalam teori perilaku, dikarenakan yang disoroti adalah perilaku kepemimpinan dalam situasi tertentu. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi

dan gaya kepemimpinan yang dipakainya.

d. Teori Transformasional tentang Kepemimpinan

Istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes, dan sebagainya. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi riil. Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi dan bukan juga untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri. (Wijono, 2018)

Efektivitas kepemimpinan adalah model kepemimpinan ideal yang menampilkan pemenuhan kewajiban organisasi. Pengukuran efektivitas kepemimpinan ini dipengaruhi oleh konteks, gaya kepemimpinan, kepuasan komunikasi, dan faktor lainnya. Kepemimpinan juga diasosiasikan dengan budaya, sebagaimana dikemukakan dalam pandangan berikut:

“Kepemimpinan sekarang adalah kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya yang menciptakan pemimpin dan untuk memulai proses perubahan evolusioner yang lebih adaptif. Kemampuan untuk memahami batasan budaya sendiri dan mengembangkan budaya secara adaptif adalah esensi dan tantangan utama kepemimpinan”. (Edgar Schein, 2017). Konsisten dengan pandangan di atas, Ivancevich berpendapat bahwa tampaknya kepemimpinan multikultural yang efektif di berbagai belahan dunia membutuhkan berbagai keahlian kepemimpinan yang selalu diketahui secara pasti (Arimbi, 2011) Seorang pemimpin sebagai visioner haruslah orang yang berilmu, berwawasan luas, cerdas, kreatif, dan memiliki pandangan jauh ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi memadai dalam sikap dan tindakan, menguasai pengetahuan dan terampil dalam menggerakkan organisasi yang di pimpinannya ke arah yang lebih baik, termasuk dalam perannya sebagai *leader* pengembang pendidikan.

★ Kepemimpinan bisa diartikan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi staf dan anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, karena pemimpin menempati posisi yang strategis yang mana seseorang tersebut berhak mengambil keputusan serta bertanggung jawab penuh terhadap keputusan yang telah diambil. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. (Safaria,

2004)

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu, “kepala” dan “sekolah”. Kepala bisa diartikan sebagai pemimpin sedangkan kata sekolah adalah lembaga atau tempat untuk menerima pembelajaran. (Wahjosumidjo, n.d.) mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah (Hotima & Sa'diyah, 2022).

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalan mereka dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah “kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, murid dan staf) agar mau bekerja bersama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah”.

Seorang pemimpin yaitu kepala sekolah harus memiliki tiga kategor keterampilan kepemimpinan diantaranya keterampilan teknis yaitu keterampilan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melakukan

aktivitas khusus dan kemampuan untuk menggunakan peralatan yang relevan dengan aktivitas tersebut. Kemudian keterampilan hubungan antar-pribadi yaitu kemampuan untuk memahami perasaan, sikap dan motif orang lain dan apa yang mereka katakan dan lakukan. Kemampuan untuk membuat ubungan yang efektif dan kooperatif. Dan yang terakhir keterampilan konseptual yaitu kemampuan analitis umum, pemikiran logis, kreativitas dan kefasihan dalam membuat konsep. (Yukl, 2005)

E. Pendayagunaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang dimiliki oleh sekolah yang secara langsung maupun tidak langsung dipergunakan untuk menunjang kelancaran proses pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan tersebut dapat berupa gedung sekolah, ruang kelas, meja, kursi, laboratorium, perpustakaan, maupun media pembelajaran lainnya, taman sekolah, halaman, kebun sekolah dan lain-lain. Sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran proses pendidikan haruslah memadai. Ukuran memadai adalah layak dipakai. Semakin layak sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah, semakin memadai proses pendidikan yang berlangsung. Perpustakaan yang dilengkapi dengan buku-buku yang layak, sesuai dengan disiplin ilmu/mata pelajaran yang diajarkan secara langsung akan membantu guru-guru atau siswa meningkatkan kemampuan dirinya. Guru atau siswa dengan mudah untuk belajar, menemukan referensi-referensi untuk keperluan tugas belajarnya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan manajemen yang baik terhadap sarana dan prasarana sekolah, mulai dari perencanaan, pengadaan,

pendayagunaan, pemeliharaan dan pengawasan agar tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sarana dan prasarana, meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, penginventarisasian, pemeliharaan, perbaikan, pendayagunaan dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan yang tidak diperlukan.

F. Inovasi Guru

1. Pengertian Inovasi

Inovasi merupakan suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara barang-barang buatan manusia, yang diamati dirasakan sebagai suatu yang baru seseorang atau kelompok orang (masyarakat). Sehingga inovasi pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dalam bukunya Miles yang diterjemahkan oleh Wasty Soemanto menyebutkan bahwa inovasi adalah macam-macam perubahan genus. Inovasi sebagai perubahan yang disengaja, baru, khusus untuk mencapai tujuan-tujuan system.

Hal yang baru itu dapat berupa hasil invention atau *discovery* yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dan diamati sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang atau kelompok masyarakat, jadi perubahan ini direncanakan dan dikehendaki. Inovasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang baru dalam situasi sosial tertentu yang digunakan untuk menjawab atau memecahkan suatu permasalahan. Dilihat dari bentuk atau wujudnya “sesuatu yang baru” itu dapat berupa ide, gagasan, benda atau mungkin tindakan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa inovasi Pendidikan adalah sesuatu yang baru dalam situasi sosial tertentu yang digunakan untuk menjawab atau memecahkan suatu permasalahan. Dilihat dari bentuk atau wujudnya sesuatu yang baru itu dapat berupa ide, gagasan, benda atau mungkin tindakan.

2. Inovasi Guru

Inovas dalam bahasa yang lebih eksplisit, inovasi tidak selalu mengisyaratkan atau mengharuskan pembaharuan absolut. Pembaharuan dapat dipandang sebagai inovasi apabila perubahan tersebut bagi seseorang, kelompok atau organisasi kelembagaan yang memperkenalkannya. Inovasi adalah segala usaha yang menghasilkan produk, proses, prosedur yang lebih baik atau cara baru dan lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal yang diperkenalkan oleh individu, kelompok, atau institusi sekolah.

Proses penerapan kreativitas di sekolah, inovasi bisa bervariasi dari inovasi yang relative ringan hingga inovasi yang dapat merombak system kalangan sekolah yang dianggap sangat penting. Jadi inovasi guru merupakan kemampuan guru dalam mengajarkan suatu mata pelajaran untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berfikirnya, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan unit mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan menarik.

3. Kriteria Inovasi Guru

Pada dasarnya inovatif merupakan sifat pembaharuan atau kreasi baru. Kreasi ini berhubungan dengan pendekatan, metode, atau gagasan. Dengan kata lain inovatif berarti kemampuan untuk memperkenalkan sesuatu yang baru. Untuk menjadi guru harus memiliki sifat tersebut.

Ada beberapa cara untuk menguasai materi sebelum mengajar. Materi pelajaran perlu disiapkan oleh para guru dengan mempertimbangkan karakteristik dan kemampuan peserta didiknya. Seorang guru harus mengolah materi pembelajaran dalam urutan logis, yang dapat diajarkan dan diterima. Kriteria guru inovatif memang belum terumuskan secara jelas. Ada beberapa kriteria yang menjadi karakteristik guru inovatif, antara lain sebagai berikut:

a. Terus belajar

Belajar merupakan hal yang harus dilakukan oleh seorang guru inspiratif. Perkembangan ilmu pengetahuan menjadi tantangan bagi guru untuk terus mengikutinya. Akses menambah ilmu semakin terbuka, sumber pengetahuan tidak hanya dari buku, tetapi juga beragam sumber belajar yang dapat diakses. Semangat menambah pengetahuan harus terus dipupuk agar seorang guru mampu mewujudkan dirinya sebagai guru inovatif

b. Kompeten

Kata “kompeten” menjadi kunci penting dalam konsep Pendidikan. Kompetensi menjadi standar yang harus dicapai oleh guru dan siswa.

Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

c. Spiritualisasi

Aspek spiritualisasi menjadi aspek yang sangat penting untuk mempengaruhi inovasi guru. Bagi seorang guru, khususnya guru kelas, aspek spiritualisasi harus dimiliki untuk mendukung kompetensi kepribadian seorang guru. Dalam ajaran Islam, seorang pendidik yang baik harus memiliki spiritualitas yang mendalam. Dalam proses pembelajaran, ada beberapa aspek penting yang bernilai spiritualitas yang harus dipertimbangkan oleh guru, yaitu niat sebagai titik tolak semua kegiatan, doa, dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Dengan keikhlasan pekerjaan mengajar akan terasa ringan, nikmat, penuh penghayatan, dan tidak terbebani oleh aspek-aspek lain.

d. Totalitas

Totalitas merupakan penghayatan dan implementasi profesi yang dilakukan secara utuh. Dalam kaitannya dengan totalitas, menarik untuk merenungi pernyataan Win Wenger (1991) "Apa pun bidang yang sedang dipelajari, tenggelamkan diri anda kedalamnya. Bangunlah saraf indrawi dengannya sebanyak mungkin indra dan imajinasi anda".

Sebagai seorang guru, totalitas bermakna menekuni profesi guru dalam segenap kegiatannya. Profesi guru dikatakan totalitas apabila telah mandarah daging dan sangat erat dengan kehidupan sehari-hari.

e. Motivator

Banyak guru yang mengajar tidak menemukan motivasi dalam diri siswanya. Kita dapat belajar tentang motivasi ini dari Ira Shoor dan Paulo Faire. Dalam buku yang berbentuk dialog, Ira mengatakan bahwa ketika memulai suatu pelajaran, ia mencoba menggambarkan profil motivasi pengetahuan serta ketrampilan kognitif yang sudah mereka miliki. Ia berhasil menemukan hal ini karena berhasil mengamati dengan cermat apa yang siswa tulis, katakana dan lakukan. Walaupun demikian untuk keberhasilan tersebut ia membangun atmosfer sehingga siswa setuju untuk berbicara, menulis dan melakukan hal-hal yang mereka inginkan.

f. Filosofi Guru Ki Hajar Dewantara

Filosofi guru Ki Hajar Dewantara erat kaitannya dengan perilaku dan interaksi guru dengan peserta didik. Filosofi guru tersebut terangkai dalam tiga frase. Frase tersebut ialah *Ing ngarsa sung tulada* (di muka memberi contoh), *Ing madya mangun karsa* (di tengah membangun cita-cita), serta *Tut wuri handayani* (mengikuti dan mendukungnya). (Hutapea, 2022)

4. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. (Du et al., 2023)

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Blazar & Kraft, 2017)

Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. (Bazán-Ramírez et al., 2021)

Nana Sujana (2004:107) mensyaratkan 10 dasar kompetensi guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan disajarkan
- b. Mengelola program belajar mengajar

- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/sumber Pelajaran
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh M Isa Idris (152203004), 2018. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dengan Tesis berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan, Lampung”

Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup *input, proses dan output* yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 3 waykanan yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat campur tangan pemikiran pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah

kebijakan sekolah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aminah (201620290211030) Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Dengan judul Tesis “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMA N 1 Dompus, 2016”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Langkah-langkah strategis yang telah diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di SMA Negeri 1 Dompus adalah berupa sebuah pelaksanaan atau praktek, Langkah strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah itu menunjukkan strategi yang baik karena tidak hanya sebuah teori, akan tetapi sebuah pelaksanaan yang benar-benar mengetahui permasalahan-permasalahannya untuk mengidentifikasi permasalahan di lapangan. guna untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan agama Islam di sekolah tersebut. dan 2) Implementasi strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam; yaitu dengan diadakannya beberapa kegiatan-kegiatan di SMA Negeri 1 Dompus, melalui kegiatan-kegiatan ini Kepala Sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan agama Islam dengan implementasi strategi yang tepat dan sesuai dengan sekolah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Tanjong (271324688) UIN Ar-Raniry Banda Aceh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Dengan tesis berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAN 1 Samalanga, 2017”.

Hasil studi menunjukkan bahwa strategi-strategi oleh kepala sekolah

dalam meningkatkan mutu pembelajaran meliputi peningkatan kemampuan mengajar guru, optimalisasi penggunaan media dan sarana pendidikan, pelaksanaan supervisi secara rutin, menjalin kerjasama dengan masyarakat dan penerapan disiplin yang ketat. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran adalah kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

4. Tesis yang di tulis oleh Carwan, dengan judul *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan* pada tahun 2012.

Hasil penelitian adalah: 1. Strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran PAI adalah: memberi kesempatan kepada guru yang untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi, mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan guru, pelatihan administrasi dan menambah jam pelajaran pendidikan agama Islam.

5. Tesis yang ditulis oleh Putut Haryanto, dengan judul *Strategi Kepala Sekolah dalam Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Sekolah tingkat Dasar di Kota Banjarbaru (Studi Komparasi)*, 2017.

Penelitian ini memaparkan sarana dan prasarana pendidikan pada sekolah dasar tersebut. Kegiatan manajemen yang diteliti meliputi: pelaksanaan manajemenpengadaan, pendistribusian, penggunaan, inventarisasi, dan penghapusan sarana maupun prasarana pendidikan. Hasilnya masing-masing kepala sekolah mempunyai strategi sendiri dalam pengadaan sarana dan

prasarana dapat mempunyai kesamaan dan perbedaan dalam pelaksanaannya. Begitu juga dalam pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah masing-masing kepala sekolah mempunyai kesamaan dan perbedaan dan dengan pelaksanaannya.

6. Jurnal yang di tulis oleh Mukhtar, dengan Judul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2015.*

Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan. 3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

7. Jurnal yang di tulis oleh Sri Banun, Yusrizal, Nasir Usman. Dengan judul *“Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar”* Prodi 1) Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Banda Aceh 2) Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala Darussalam, Banda Aceh 23111 Indonesia, 2016

Hasil penelitian ini menunjukkan Strategi kepala sekolah yang tepat sangat dituntut untuk melakukan suatu perubahan guna meningkatkan mutu sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui program, pelaksanaan program, Evaluasi dan hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian kepala sekolah, wakil kepala sekolah, komite sekolah, ketua MGMP, guru dan pengawas. Data dianalisis dengan cara mereduksi, display, mengambil kesimpulan dan verifikasi data.

8. Jurnal yang di tulis oleh Yulmawati. Dengan judul "*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDN 03 Sungayang*". JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Vol 1, No 2. 2016

Hasil penelitian menunjukkan Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 03 Sungayang adalah 1) menyusun perencanaan dan pengembangan sekolah dengan merumuskan visi, misi dan tujuan jangka pendek (1 tahun) dan tujuan jangka menengah (4 tahun); 2) pelaksanaan strategi dengan meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan hasil Ujian Nasional setiap tahun, mengadakan kegiatan ekstrakurikuler, menjalin kerjasama yang baik dengan komite, wali murid, alumni dan lembaga-lembaga pemerintah terdekat; 3) kendala yang dihadapi

oleh Kepala Sekolah dalam melaksanakan strategi pendidikan adalah tidak cukupnya sarana prasarana pendidikan, yaitu belum tersedianya sarana ibadah (mushalah)

9. Jurnal yang di tulis oleh Erna Sulistiowati, dkk. Dengan judul “*Leadership of Schools in Improving the Quality of Education in the Digital Era. SMA Negeri 2 OKU, South Sumatra, Indonesia*. Conference: International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021).

Hasil penelitian menunjukkan untuk melihat dan mendeteksikan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMA Negeri 2 Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah mendeteksikan data yang terkumpul dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideteksikan sehingga dapat memberikan kejelasan tentang realitas atau realita. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa; Peran kepala sekolah dapat berjalan dengan baik karena para pemangku kepentingan di SMA Negeri 2 Ogan Komering Ulu bersinergi dalam meningkatkan pembelajaran dan upaya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan terkait dengan tiga hal yaitu pembelajaran siswa, kerjasama dengan orang tua, dan akhlak siswa.

10. Jurnal yang di tulis oleh Dwi Estri Andriani. Dengan Judul “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif*” Jurnal Manajemen Pendidikan UNY. (2015)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang efektif memiliki karakteristik tertentu yang a) tekad untuk mencapai hasil yang lebih baik, b) memaksimalkan waktu belajar bersih yang sebenarnya, dan c) pengajaran terstruktur. Akibatnya, sekolah yang efektif memerlukan kepemimpinan kepala sekolah untuk mengarahkan, memotivasi dan memberikan dukungan kepada semua warga sekolah: guru, staf, siswa, komunitas sekolah, dan pemangku kepentingan untuk melakukan apa yang harus dilakukan sebaik mungkin untuk hasil atau keluaran yang lebih baik. Agar efektif, strategi kepemimpinan kepala sekolah harus mempertimbangkan konteks di mana kepemimpinan berlangsung.

11. Jurnal yang di tulis oleh Julhardi A. Nursin. Dengan judul "*Strategi Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kedisiplinan Siswa di SMP Negeri 5 Luwuk Kabupaten Banggai*". Journal Pendidikan Glaser. (2017) Hasil penelitian menunjukkan disiplin siswa membuktikan bahwa kinerja yang kepala sekolah kerjakan dan merupakan program yang telah di rencanakan terhadap pembentukan etika, sikap dan norma- norma siwa itu sendiri dan memiliki dukungan yang sangat besar dari berbagai pihak, sehingga hasil penelitian membuktikan peran serta kepala sekolah ini didukung oleh seluruh stekholder yang ada di sekolah tersebut.
12. Jurnal yang di tulis oleh Chandra wijaya, dkk. Dengan judul "*The Principal's Strategies in Forming Student Character of SMP Al-Azhar Medan*". Postgraduate Program of Islamic Education, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia. *Budapest International Research and*

Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences 3(3):2209-2218. 2020

Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk karakter siswa adalah keteladanan, disiplin, nasehat dan pemberian tugas kepada guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analisis.

13. Jurnal yang di tulis oleh Wresni Pujianti. Dengan judul “*Strenghtening Of school Quality Through School Principal Leadership*”. ostgraduate Program, Wiralorda University, Indonesia. *International Journal of Educational Management and Innovation* 1(2):151. 2020

Hasil penelitian menunjukkan peningkatan mutu sekolah merupakan proses menuju terwujudnya inovasi dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penguatan mutu sekolah dapat ditemukan pada (1) Peningkatan mutu sekolah (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus melalui observasi, wawancara, studi dokumen yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas sekolah.

14. Jurnal yang di tulis oleh Eni Maryati, dkk. Dengan judul “*The Influence of Principal’s Leadership Style and Organizational Culture on Teacher’s Performance*”. Vol. 1 No. 2 (2020): *Journal of Social Work and Science Education*. 2020.

Hasil penelitian menunjukan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)

gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 50,7%; (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 48,2%; dan

(3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 59,5% dan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Disarankan agar guru sekolah dasar meningkatkan kinerjanya.

15. Jurnal yang di tulis oleh Yasir Arafat & Desi Wardiah. Dengan judul *“Principal Leadership Strategies in Improving the Quality of Learning at Public Elementary Schools in Muara Telang District, Banyuasin Regency.* Conference: International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)

Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Negeri di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu strategi formal dan nonformal. Formal seperti membuat struktur organisasi, meliputi KKG/Pelatihan dan supervisi sedangkan nonformal seperti disiplin dan motivasi guru; (2) Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah guru dan tenaga kependidikan kurang kreativitas dan sarana prasarana pembelajaran yang kurang; dan (3) Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Negeri di Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin adalah meningkatkan kegiatan

ekstrakurikuler, melatih guru, melakukan pembinaan dan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, serta mengalokasikan anggaran untuk infrastruktur.

16. Jurnal yang di tulis oleh Abdul Gafur. Dengan judul "*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo*". Internasional Journal On Integrated Education, 2020.

Hasil penelitian menunjukkan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru PAI adalah sebagai berikut: (1) sebagai pendidik: kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan etos kerja guru dan pendidik profesional. (2) sebagai pengelola di sekolah: tugas pengelola adalah merencanakan sesuatu yang dapat meningkatkan etos kerja guru PAI dan mutu pendidikan, selain itu pengelola juga menyelenggarakan sumber daya pendidikan yang belum terorganisasi di rangka mempersatukan penyelenggaraan pendidikan dan pengendalian pelaksanaan hasil pendidikan. (3) sebagai motivator: kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai kegiatan di sekolah, seperti memberikan motivasi dan dorongan, sehingga guru lebih disiplin dan memiliki semangat kerja.

17. Jurnal yang di tulis oleh Suratman, dkk. Dengan judul "*The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia*". Journal of Social Work and Science Education. Volume 1 (2) 2020.

Hasil penelitian menunjukkan dalam penelitian ini 1) tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru; dan 3) secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Makalah ini memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru. Jurnal yang di tulis oleh Martinis Yamin. Dengan judul “*The Relationship between School Cultures and the Principal's Leadership Style and the Effectiveness of the Principal's Leadership*”. International journal of scientific reseach and management (IJSRM) vol-4. (2016)

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan yang diyakini dapat mempercepat pencapaian tujuan sekolah adalah efektif kepemimpinan, yaitu jenis kepemimpinan yang berhasil membujuk, mendorong, mempengaruhi, dan memimpin pengikut menggunakan berbagai cara dan strategi yang tepat untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penggunaan sebuah gaya kepemimpinan yang tepat didukung oleh budaya sekolah yang positif akan mendukung terciptanya kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain dapat diupayakan peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan meningkatkan budaya sekolah dan gaya kepemimpinan demokratis.

18. Jurnal yang di tulis oleh John Nikolaros. Dengan judul “*Strategies for Effective School Leadership*” Global Journal of Educational Studies ISSN 2377-3936 2015, Vol. 1, No. 1. (2015)

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Bagi banyak orang,

kepemimpinan yang efektif sangat sesuai sebagai hati nurani. Makalah ini mengidentifikasi strategi yang membantu sekolah memfasilitasi lingkungan sekolah yang lebih hangat dan sehat. Penulis memberikan ulasan tentang strategi kepemimpinan yang digambarkan dengan narasi untuk setiap jenis. Menyoroti budaya yang berbeda dan dampak asumsi pada budaya dan iklim sekolah ditawarkan.

19. Jurnal yang di tulis oleh Tri Hastuti, dkk. Dengan judul *The Principal's Leadership in Improving the Quality of Education*. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) ISSN: 2509-0119 (2020)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejalan dengan pentingnya peran yang diberikan kepada sekolah di SD Negeri 8 Prabumulih yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), perannya sebagai kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya harus mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada sumber daya manusia, karena kepemimpinan yang diemban oleh kepala sekolah harus berorientasi pada kualitas kepemimpinan yang bersangkutan. Kepala sekolah dikatakan memenuhi syarat sebagai pemimpin yang selalu menginginkan yang terbaik.

20. Jurnal yang di tulis oleh Komalasari, dkk. Dengan judul *Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education*. Journal of Social Work and Science Education. (2020)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Lais sudah baik.

Makalah ini memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi manajemen kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

21. Jurnal yang di tulis oleh Imam Gunawan, dkk. Dengan judul *School Leadership Strategy in Excellent Schools*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 501 ATLANTIS PRESS. (2020)

Hasil penelitian menunjukkan Organisasi yang hebat memiliki pemimpin yang hebat. Begitu juga di lembaga pendidikan, sekolah unggulan juga memiliki pemimpin yang hebat. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeteksikan strategi kepemimpinan kepala sekolah di sekolah unggulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa mengembangkan sekolah unggulan membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memimpin sekolah secara strategis

22. Jurnal yang di tulis oleh Pravat Dhal. Dengan judul "*Quality Management in Education*". SSRN Electronic Journal Magadh University. (2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan yang berkualitas membutuhkan manajemen yang berkualitas. Ini menunjukkan kesesuaian dengan spesifikasi dan kesesuaian untuk tujuan atau penggunaan tanpa cacat. Indikator kualitas, strategi kualitas, peta jalan manajemen kualitas dijabarkan melalui topik ini. Keunggulan dalam komponen akademik dan non-akademik bersifat nyata dan terbuka, sedangkan hasil dalam disiplin, ketepatan waktu, kebersihan, dan kepuasan adalah tidak berwujud dan terselubung.

23. Jurnal yang di tulis oleh Yellin Agustine, dkk. Dengan judul *Principal Leadership Strategy in Improving Teacher Performance at SMK Bakti Ibu 3 Palembang*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 565. Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)

Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, antara lain:

(1) Perencanaan: Dengan menyusun sesuai visi, misi dan tujuan sekolah; (2) Pengorganisasian dengan membagi tugas guru sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing; (3) Pelaksanaan dengan memberikan bimbingan kepada guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya; (4) supervisi dengan mengontrol kegiatan pembelajaran yang ada dan kehadiran guru; (5) Evaluasi dengan menilai hasil kerja guru, bagi guru yang berprestasi diberikan penghargaan dan guru yang kinerjanya lemah diberikan pembinaan khusus. Untuk itu peneliti merekomendasikan jika ingin kinerja guru meningkat, maka meningkatkan strategi kepala sekolah di SMK Bakti Ibu 3 Palembang.

Relevansi penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu banyak membahas mengenai peningkatan mutu pembelajaran, meningkatkan kinerja guru, serta sarana dan prasarana sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai

peningkatan pengelolaan mutu sekolah.

Persamaan dan perbedaan serta orisinalitas penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	M Isa Idris. (2018) <i>“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan, Lampung”</i>	Fokus pada kepemimpinan	Kajian difokuskan pada inovasi dan kinerja guru	<p>Penelitian ini berjudul pada Strategi <i>Empowering Leadership</i> Kepala Sekolah dalam Meningkatkan inovasi dan kinerja guru yang berfokus :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana implementasi strategi <i>empowering leadership</i> kepala sekolah di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas? 2. Bagaimana implementasi inovasi guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas? 3. Bagaimana implementasi kinerja guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas? 4. faktor penghambat penerapan program dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan inovasi dan kinerja guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas? 5. Bagaimana solusi untuk menyelesaikan masalah penghambat penerapan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Inovasi dan kinerja guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas?
2	Aminah. (2016) <i>“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMA N 1 Dompu”</i>	Meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala Sekolah	Kajian difokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah	
3	Putri Tanjong. (2017) <i>“Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAN1 Samalanga</i>	Meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala Sekolah	Perbedaanya terletak pada lokasi penelitian	
4	Carwan, (2012) <i>“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten ,Kuningan”</i>	Memiliki kesamaan tentang Strategi kepala sekolah	Perbedaan penelitian berfokus kepada meningkatkan profesionalitas guru	
5	Putut Haryanto, (2017) <i>Strategi Kepala Sekolah dalam Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Sekolah tingkat Dasar di Kota Banjarbaru (Studi Komparasi)</i>	Memiliki persamaan tentang strategi kepala sekolah	Perbedaan penelitian berfokus pada inovasi dan kinerja guru	
6	Jurnal: Mukhtar, (2015) <i>“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar.</i>	Persamaan meneliti tentang strategi kepemimpinan	Perbedaannya fokus pada kinerja guru	
7	Jurnal : Sri Banun, dkk. (2016) <i>“Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Mesjid Raya Kabupaten Aceh.</i>	Persamaan meneliti tentang strategi kepemimpinan	Perbedaan pada tempat penelitian	
8	Jurnal : Yulmawati. (2016) <i>“Strategi Kepemimpinan Kepala</i>	Persamaan meneliti tentang strategi	Perbedaan pada tempat penelitian	

	<i>Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDN 03 Sungayang</i>	kepemimpinan kepala sekolah	
9	Jurnal : Erna Sulistiowati, dkk. (2021) <i>“Leadership of Schools in Improving the Quality of Education in the Digital Era. SMA Negeri 2 OKU, South Sumatra, Indonesia.</i>	Persamaan meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaannya pada fokus <i>empowering leadership</i>
10	Jurnal : Dwi Estri Andriani. (2015) <i>“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif”</i> Jurnal Manajemen Pendidikan UNY.	Persamaan mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaannya lebih fokus kepada <i>empowering leadership</i> serta inovasi dan kinerja guru
11	Jurnal : Julhardi A. Nursin. Dengan judul <i>“Strategi Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kedisiplinan Siswa di SMP Negeri 5 Luwuk Kabupaten Banggai.</i> Journal Pendidikan Glaser. (2017).	Persamaan mengenai strategi kepemimpinan	Perbedaannya lebih fokus strategi kepemimpinan kepala sekolah
12	Jurnal : Chandra wijaya, dkk. (2020) <i>“The Principal's Strategies in Forming Student Character of SMP Al-Azhar Medan.</i>	Persamaan pada strategi kepemimpinan	Perbedaannya pada fokus penelitian tentang inovasi guru
13	Jurnal: Wresni Pujianti. (2020) <i>“Strengthening Of school Quality Through School Principal Leadership”.</i>	Persamaan tentang strategi kepala sekolah	Perbedaannya tentang lokasi penelitian
14	Jurnal : Eni Maryati, dkk. (2020) <i>“The Influence of Principal’s Leadership Style and Organizational Culture on Teacher’s Performance. “</i>	Persamaan tentang strategi kepala sekolah	Perbedaannya tentang strategi kepala sekolah dalam menginovasi guru
15	Jurnal: Yasir Arafat & Desi Wardiah. (2021) <i>“Principal Leadership Strategies in Improving the Quality of Learning at Public Elementary Schools in Muara</i>	Persamaan tentang strategi kepala sekolah	Perbedaan tentang kualitas kinerja guru

	<i>Telang District, Banyuasin Regency.</i> ”		
16.	“ <i>Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo</i> ”.	kepala sekolah	Etos kerja guru
17	Jurnal: Suratman, dkk. (2020) “ <i>The Influence of Principal’s Leadership and Teacher’s Competence toward Teacher’s Performance in Indonesia. Journal of Social Work and Science Education.</i> ”	Persamaan tentang Strategi kepemimpinan kepala sekolah	Perbedaan tentang fokus penelitian mengenai kinerja guru
18	Jurnal : Martinis Yamin. (2016) “ <i>The Relationship between School Cultures and the Principal’s Leadership Style and the Effectiveness of the Principal’s Leadership</i> ’.	Pesamaann tentang strategi kepemimpinan	Perbedaannya yaitu membahas kepemimpinan
19	Jurnal : John Nikolaros. (2015) “ <i>Strategies for Effective School Leadership</i> ”.	Persamaan tentang strategi	Perbedaannya mengenai kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
20	Jurnal : Tri Hastuti, dkk. (2020) “ <i>The Principal’s Leadership in Improving the Quality of Education.</i> ”	Persamaannya sama- sama membahas tentang kualitas pendidikan	Perbedaannya tentang tempat penelitian
21	Jurnal : Pravat Dhal. (2021) “ <i>Quality Management in Education</i> ”.	Persamaan tentang kualitas pendidikan	Perbedaan tentang tempat penelitian
22	Jurnal : Yellin Agustine, dkk. (2021) <i>Principal Leadership</i>	Persamaan tentang strategi kepemimpinan	Perbedaannya tentang fokus penelitian kepada

<i>Strategy in Improving Teacher Performance at SMK Bakti Ibu 3 Palembang.</i>		guru	
--	--	------	--



C. Kerangka Berpikir

Agar penelitian ini lebih terarah, penulis membuat kerangka berpikir sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian terkait *Strategi Empowering Leadership* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Inovasi dan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas. Masalah terkait yang mencakup yaitu: Masih rendahnya mutu guru di setiap satuan jenjang pendidikan serta strategi empowering leadership kepala sekolah dalam meningkatkan inovasi dan kinerja guru yang sepenuhnya belum maksimal.

Fokus penelitian ini adalah empowering leadership kepala sekolah dalam meningkatkan inovasi dan kinerja guru yaitu studi kasus tentang peningkatan inovasi dan kinerja guru. Untuk meningkatkan inovasi dan kinerja guru diperlukan strategi *empowering leadership* kepala sekolah yang tepat dalam melaksanakan program yang telah ditentukan. Karena strategi *empowering leadership* kepala sekolah adalah salah satu kunci keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan inovasi dan kinerja guru di sekolah. Meningkatkan dan menjadikan inovasi dan kinerja guru memerlukan waktu, proses yang tidak sedikit, selain itu perlu juga ketelatenan, kedisiplinan serta tanggungjawab dari kepala sekolah dan anggota yang terlibat dalam kelembagaan pendidikan. Untuk mencapai inovasi dan kinerja guru diperlukan strategi.

Pengelolaan inovasi dan kinerja guru akan mampu menyiapkan siswa yang bermutu. Strategi *empowering leadership* kepala sekolah dalam meningkatkan inovasi dan kinerja guru dapat berupa pembinaan disiplin, motivasi, peningkatan kompetensi serta penghargaan

Alur kerangka ini di mulai dari menentukan topik bahasan dan juga masalah yang dihadapi, kemudian mencari beberapa implementasi empowering leadership kepala sekolah di sekolah. Kemudian dibahas juga implementasi inovasi guru dan implementasi kinerja guru di SD Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas.

Inovasi dan Kinerja Guru di sekolah menjadi baik tergantung dari bagaimana implementasi empowering leadership kepala sekolah dijalankan, sehingga akan membentuk mutu sekolah menjadi baik. Kepala sekolah berlatar belakang pendidikan, kepribadian, sosial dan manajerial tinggi merupakan syarat kompetensi. Kepala sekolah yang kompeten dan komitmen kuat menjadi modal untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Hal tersebut dapat saya gambarkan sebagai berikut; Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran

