

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang diangkat sebagai khalifah untuk mengelola bumi, seperti halnya kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk mengelola sekolahnya salah satunya kinerja guru. Kepala sekolah memimpin dengan keteladanan moral dan integritas, membangunkan semangat dan kemauan bersama, sebagai seorang kolega yang humanis, serta kepala sekolah memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada guru untuk berinovasi, sambil tetap memberikan dukungan dan bimbingan. Kinerja guru bukan hanya soal nilai peserta didik atau kelengkapan administrasi, tetapi tentang kinerja yang bermakna dan berkelanjutan.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ
يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (QS.Al Baqoroh:30).

Sosok pemimpin di sekolah dalam salah satu hadist “sebaik-baik pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendoakan mereka dan mereka pun

mendoakan kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian benci dan membenci kalian, kalian melaknat mereka dan mereka pun melaknat kalian” (HR. Imam Muslim, jilid 3:1855).

Seorang pemimpin sejati tidak hanya memerintah, tetapi menebar cinta. Doa-doa tulus untuk kebaikan masing-masing selalu mengalir, dari pengikut untuk pemimpinnya, dan dari pemimpin untuk pengikutnya. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin tentunya mampu menebar kebaikan, saling mendoakan dengan pengikut yang dipimpinnya.

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 menyebutkan bahwa kepala sekolah memiliki beberapa kompetensi, diantaranya: 1) Kepribadian, 2) Manajerial, 3) Kewirausahaan, 4) Supervisi dan 5) Sosial. Sedangkan peran manajerial kepala sekolah meliputi: 1) Menciptakan budaya kerja yang positif, 2) Mengembangkan iklim organisasi yang kondusif, 3) Mengoptimalkan potensi dan sumber daya sekolah dan 4) Mengembangkan profesionalisme guru. Kompetensi inti kepala sekolah mencakup aspek manajerial, kewirausahaan, supervisi, kepemimpinan pembelajaran, serta pengembangan diri dan profesi secara berkelanjutan (*Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Nomor 262, 2022*).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid (*Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11, 2025*). Pendidikan dapat berjalan lancar jika semua komponennya saling mendukung dan bekerja memegang peranan krusial untuk mewujudkannya. Selain itu melalui pendidikan dapat menjadi alat perubahan sosial yang membangkitkan kesadaran kolektif (*Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 13, 2025*).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (*Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Riset Dan Teknologi Nomor 25, 2024*).

Capaian atas hasil kinerja dan perilaku kerja guru menurut (*Peraturan Direktur Jendral Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 7067, 2023*) didasarkan pelaksanaan tugas yang meliputi: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) menilai hasil pembelajaran, 4) membimbing dan melatih peserta didik dan 5) melaksanakan tugas tambahan. Aspek yang digunakan untuk menilai kinerja guru yang efektif antara lain: 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran, 2) penguasaan materi yang komperhensif, 3) kemampuan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, 4) memberikan umpan balik yang konstruktif dan 5) keterampilan komunikatif dan hubungan interpersonal.

Guru yang efektif menyusun perencanaan pembelajaran secara sistematis dan kreatif. Mereka menguasai materi pembelajaran dengan komprehensif dan mendalam. Penciptaan lingkungan belajar yang kondusif dan pemberian umpan balik konstruktif dilaksanakan guru secara konsisten. Hubungan interpersonal yang positif dibangun melalui komunikasi efektif dan kepedulian terhadap peserta didik.

Manajemen pendidikan adalah suatu proses atau sistem pengelolaan, pengorganisasian, dan peningkatan kemanusiaan (*human engineering*) dalam kaitannya dengan suatu sistem pendidikan (Suyitno, 2021). Seorang kepala yang memanajemen sekolah tanpa pengetahuan manajemen pendidikan tidak akan bekerja secara efektif dan efisien, jauh dari mutu, dan keberhasilannya tidak akan menyakinkan (Rohiyat, 2008). Kepala Sekolah memerankan

peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara positif signifikan terhadap mutu sekolah (Damayanti, 2017).

Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, termasuk penguatan fungsi guru di kelas (Siregar, 2022). Kinerja yang harus dimiliki guru diantaranya kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru khususnya dalam proses pembelajaran, pengembangan kompetensi pedagogik guru difokuskan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Ramadhan et al., 2025).

Manajemen pendidikan merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks institusi pendidikan. Kepala sekolah memerlukan kompetensi manajerial yang memadai untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Kemampuan manajerial kepala sekolah tersebut berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu proses pembelajaran di sekolah. Peningkatan kualitas pembelajaran ini tercermin melalui pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Krisis keteladanan dalam kepemimpinan menghilangkan figur panutan yang inspiratif bagi guru dan staf. Para pemimpin yang berorientasi pada pelayanan diri justru melemahkan budaya melayani dalam organisasi pendidikan. Ketidakmampuan pemimpin dalam membangun semangat kerja mematikan inisiatif dan inovasi para guru. Kesenjangan kompetensi kepemimpinan yang tidak memenuhi syarat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara sistematis (Marliani et al., 2019).

Kinerja guru di Samarinda menunjukkan tingkat yang rendah. Beberapa faktor penyebabnya meliputi motivasi kerja yang kurang memadai, beban administratif yang tinggi, dan dukungan kepemimpinan yang terbatas. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja tersebut berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru. Kompetensi manajerial kepala sekolah yang belum optimal menjadi dasar perlunya pengembangan model kepemimpinan yang kontekstual (Komariyah et al., 2025).

Implementasi konsep kepemimpinan Cendekia Ki Hajar Dewantara di berbagai sektor masih menunjukkan hasil yang belum optimal. Banyak pemimpin memperoleh posisi melalui pertimbangan politik praktis daripada kompetensi murni. Trilogi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara mensyaratkan konsistensi dalam keteladanan, kolaborasi, dan pemberdayaan. Pengembangan model implementasi yang sistematis dan terintegrasi masih menjadi kebutuhan mendesak. Kesenjangan antara karakter ideal dan kompetensi riil pemimpin pendidikan membutuhkan pengembangan berkelanjutan (Arifin et al., 2022).

Nilai-nilai kepemimpinan lokal belum terintegrasi secara optimal dengan praktik kepemimpinan digital di lingkungan pendidikan. Pemimpin pendidikan mengalami kesulitan dalam memodelkan perilaku etis melalui media digital sesuai prinsip Ing Ngarso Sung Tuladha. Platform digital belum dimanfaatkan secara maksimal untuk menerapkan prinsip Ing Madya Mangun Karsa dalam kolaborasi tim. Penerapan prinsip Tut Wuri Handayani dalam pendampingan digital masih menunjukkan tingkat yang rendah. Kesenjangan antara visi digital dengan kapasitas literasi digital

mebutuhkan pengembangan model kepemimpinan berbasis kearifan lokal (Welius et al., 2024).

Kemampuan literasi peserta didik Indonesia berada dalam kategori sedang berdasarkan Rapor Pendidikan 2023. Aplikasi trilogi Ki Hajar Dewantara dalam proses pembelajaran menunjukkan tingkat yang masih minimal. Guru mengalami kesulitan dalam mendesain pembelajaran kreatif sesuai tuntutan Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah membutuhkan strategi efektif untuk menggerakkan guru dalam penerapan nilai-nilai kepemimpinan lokal. Pendampingan berkelanjutan bagi guru menjadi kebutuhan mendesak dalam menciptakan suasana belajar yang interaktif (Wardani et al., 2024).

Observasi awal di Gugus Widya Kuncara menunjukkan kinerja guru dalam perancangan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran sudah baik namun masih ada yang belum dengan baik karena beban kerja yang tinggi dan waktu yang terbatas. Perancangan pembelajaran yang membutuhkan perenungan mendalam dikerjakan secara terburu-buru dan kurang maksimal. Umpan balik (*feedback*) yang konstruktif dan pembinaan berkelanjutan baik pada saat merancang pembelajaran maupun saat melaksanakan pembelajaran sudah diberikan oleh kepala sekolah. Namun masih belum dilaksanakan secara rutin yang menyebabkan guru merasa karya mereka tidak benar-benar "dibaca" dan diapresiasi. Kepala sekolah sudah melakukan pengawasan administratif, memeriksa kelengkapan dokumen, namun belum melakukan evaluasi kualitas isi dan kesesuaiannya dengan standar.

Kinerja tenaga pendidik telah memenuhi standar pelaksanaan tugas mengajar. Guru-guru hadir tepat waktu dan mempersiapkan administrasi dasar pembelajaran sebelum masuk kelas. Interaksi sehari-hari dengan peserta didik terlihat positif dan penuh perhatian, menciptakan lingkungan sekolah yang cukup nyaman. Terlihat

adanya variasi dalam kedalaman persiapan dan pendekatan mengajar antar individu.

Perencanaan pembelajaran, guru telah menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan memuat tujuan pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, dan penilaian. Guru tertib dalam penyusunan dokumen. Namun, integrasi prinsip-prinsip yang menekankan pada merdeka belajar, pembelajaran berbasis alam, dan pengembangan cipta, rasa, karsa belum sepenuhnya terlihat secara sistematis. RPP masih sering berfokus pada pencapaian aspek kognitif, sementara perencanaan untuk mengembangkan karakter dan kemandirian siswa perlu penguatan.

Guru menunjukkan kemampuan yang matang dalam menyusun perencanaan pembelajaran. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mereka buat umumnya lengkap, sistematis, dan mengikuti pedoman kurikulum dengan ketat. Dokumen perencanaan mereka terdokumentasi dengan rapi dan menunjukkan kesinambungan antara tujuan, kegiatan, dan penilaian. RPP tersebut cenderung bersifat konvensional dan kurang menunjukkan inovasi atau penyesuaian kontekstual yang mendalam. Pendekatan mereka lebih berfokus pada pencapaian target materi daripada pengembangan karakter peserta didik.

Guru menunjukkan karakteristik perencanaan dengan menyusun materi pembelajaran yang lebih kontekstual dan dekat dengan kehidupan sehari-hari siswa. Ide-ide kreatif untuk media pembelajaran sederhana, meski tidak selalu terdokumentasi secara formal dalam RPP. Tantangan utama terletak pada konsistensi format perencanaan dan pengintegrasian seluruh komponen pembelajaran secara utuh. Keterbatasan pelatihan formal terkadang membuat perencanaan kurang terstruktur.

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, guru telah berupaya menciptakan interaksi yang aktif dengan metode diskusi dan kerja kelompok. Beberapa guru menunjukkan kemampuan mengelola kelas dengan baik, selain itu kerap menggunakan media kreatif untuk menarik minat siswa. Pendekatan guru yang seharusnya membimbing dan motivasi dari belakang belum konsisten diterapkan. Guru masih cenderung dominan dalam ceramah, dan pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar masih terbatas. Partisipasi siswa dalam proses pembelajaran juga belum sepenuhnya terlihat.

Observasi awal menunjukkan metode ceramah masih dominan digunakan. Guru menguasai kelas dengan baik melalui penjelasan yang runtut dan terstruktur, namun partisipasi aktif siswa terbatas. Pola interaksi masih didominasi oleh guru sebagai pemberi informasi utama, sementara siswa lebih banyak dalam posisi menerima. Ruang untuk eksplorasi mandiri dan diskusi antarsiswa masih sangat terbatas. Pembelajaran dilaksanakan dengan pembelajaran aktif seperti diskusi kelompok atau pembelajaran berbasis proyek sederhana. Pembelajaran berbasis proyek dan diskusi kelompok berhasil meningkatkan antusiasme dan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

Guru melakukan Evaluasi dan refleksi pembelajaran, dengan menerapkan penilaian autentik yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil pembelajaran siswa didokumentasikan dengan baik dan luwes dalam memberikan umpan balik langsung. Penilaian yang berfokus pada aspek empati, kolaborasi, kemandirian dan inisiatif masih kurang tergal. Refleksi pembelajaran dilakukan secara individual tanpa mekanisme berbagi praktik baik antar guru sehingga potensi pembelajaran kolaboratif belum optimal.

Sistem evaluasi pembelajaran yang diamati masih sangat berpusat pada aspek pengetahuan kognitif siswa. Tes tertulis berbasis

pilihan ganda dan uraian pendek menjadi alat ukur utama keberhasilan pembelajaran. Guru terampil dalam menyusun instrumen penilaian dan mendokumentasikan nilainya dengan rapi dalam buku nilai. Penilaian untuk aspek sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotorik) dilakukan secara subjektif dan belum terdokumentasi dengan baik. Rubrik atau instrumen observasi yang valid untuk menilai kerja sama, kreativitas, atau kemandirian siswa belum digunakan.

Proses pemberian umpan balik terhadap hasil kerja siswa juga belum berkembang optimal. Umpan balik yang diberikan cenderung umum, seperti “bagus” atau “perbaiki lagi”, tanpa disertai arahan spesifik untuk perbaikan. Refleksi yang dilakukan guru pasca pembelajaran biasanya terbatas pada catatan singkat tentang kesulitan materi atau jumlah siswa yang tidak tuntas. Refleksi mendalam mengenai efektivitas metode, respons emosional siswa, atau ketercapaian tujuan holistik pembelajaran sangat jarang dilakukan. Tidak ada mekanisme terstruktur untuk berbagi hasil refleksi ini antar sesama guru guna perbaikan kolektif.

Kepala sekolah menerapkan manajemen dalam memimpin, seperti menjadi teladan, membangun semangat Bersama dan memberikan dukungan. Program pelatihan telah diadakan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan yang spesifik mengenai kepemimpinan pembelajaran masih terbatas. Kebijakan yang secara khusus mendorong kolaborasi sinergis antar guru dalam mengimplementasikan pendekatan pembelajaran belum terlihat. Kepala sekolah telah menjalankan fungsi supervisi akademik dengan melakukan kunjungan kelas secara berkala. Beliau memberikan apresiasi terhadap kinerja guru yang disiplin dan memiliki administrasi yang lengkap. Masukan yang diberikan setelah observasi lebih menekankan pada aspek administratif dan keterlaksanaan RPP.

Umpan balik yang bersifat mendalam untuk meningkatkan kualitas interaksi pembelajaran atau mendorong inovasi pedagogis masih kurang. Supervisi cenderung bersifat inspeksi daripada pendampingan yang kolaboratif untuk memecahkan masalah pembelajaran.

Kepala Sekolah dalam pengembangan profesional mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Pelatihan tersebut sering bersifat umum dan tidak menyentuh kebutuhan spesifik sekolah dalam menerapkan pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa. Belum ada program pelatihan berjenjang atau komunitas belajar internal yang sistematis untuk membahas tantangan pembelajaran sehari-hari. Akibatnya, peningkatan kompetensi guru sangat bergantung pada inisiatif individu dan tidak terarah secara kelembagaan.

Kondisi yang diamati memberikan fondasi yang cukup baik untuk pengembangan lebih lanjut. Kedisiplinan guru, kepemimpinan yang peduli, dan semangat mengajar yang masih terjaga merupakan aset berharga sekolah. Lingkungan fisik sekolah yang relatif tertata juga mendukung proses belajar mengajar. Hubungan antara guru dan siswa secara umum harmonis dan penuh rasa hormat. Tidak ditemukan masalah fundamental yang menghambat, melainkan lebih pada tahap peningkatan kualitas dari “cukup” menjadi “unggul”.

Hasil wawancara awal di Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas menunjukkan guru mengajar dengan metode yang sama pada saat melaksanakan pembelajaran namun belum dilaksanakan dengan metode yang beragam. Guru membutuhkan ruang aman untuk mencoba, gagal, dan belajar kembali, serta inspirasi yang terus-menerus bukan hanya perintah. Kepala sekolah hadir sebagai pendamping, memfasilitasi, dan merayakan setiap usaha inovasi

namun tidak dilaksanakan dengan rutin. Kepala sekolah menerapkan pendekatan manajemen dan kepemimpinan yang bersifat instruksional, dan berorientasi pada administratif serta Kepala Sekolah bertindak sebagai supervisor memerintah dan mengawasi.

Hasil evaluasi kinerja kepala sekolah diantaranya refleksi hasil supervisi dikemukakan setelah pelaksanaan pembelajaran namun belum memberikan masukan untuk perbaikan. Rencana supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah mencantumkan instrumen namun belum keseluruhan bagian, baik rancangan pembelajaran maupun pelaksanaan pembelajaran. Rancangan pembelajaran yang dibuat guru mencantumkan metode pembelajaran yang digunakan, media pembelajaran, namun belum mencantumkan prinsip berkesadaran, bermakna dan menggembirakan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) di beberapa sekolah mengungkap kinerja guru baik namun dengan lingkungan kerja yang mendukung namun belum menemukan inspirasi dari pimpinan.

Latar belakang penelitian tentang manajemen kepala sekolah dan kinerja guru dari wawancara dan observasi awal, kepala sekolah sebagai manajer sangat penting untuk mendukung kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merumuskan strategi manajemen yang dapat memotivasi guru, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Fokus penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis strategi manajemen kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara rinci fungsi manajerial kepala sekolah, yang meliputi perencanaan, pembinaan, evaluasi dan memberikan motivasi, dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas.

B. Identifikasi Masalah

Masalah dari observasi dan wawancara awal diantaranya:

1. Guru mengajar tidak menggunakan metode yang bervariasi pada materi yang diajarkan dan kurang interaktif (berpusat pada guru)
2. Tidak ada refleksi guru dan siswa pasca-pembelajaran.
3. Guru kesulitan menyusun perencanaan pembelajaran yang mendalam karena beban tugas lain.
4. Waktu lebih banyak habis untuk administrasi daripada persiapan mengajar.
5. Kemampuan dalam asesmen formatif dan pembelajaran diferensiasi masih rendah.
6. Alat peraga dan media pembelajaran di sekolah terbatas.
7. Kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.
8. Belum ada program mentoring dari kepala sekolah atau guru senior.
9. Kepala sekolah kurang memberikan inspirasi atau teladan dalam inovasi pembelajaran.
10. Hasil supervisi tidak ditindaklanjuti dengan perbaikan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah yang diteliti yaitu:

1. subjek penelitian adalah siswa, guru dan Kepala Sekolah Dasar di Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas;
2. materi yang diteliti yaitu strategi manajemen kepala sekolah, kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dan kinerja guru;
3. lokasi penelitian adalah Sekolah Dasar yang berada di Gugus Widya Kuncara Kecamatan Rawalo Kabupaten Banyumas.

D. Rumusan Masalah

Kesenjangan strategi kepala sekolah dengan kinerja guru menjadi rumusan masalah pada penelitian diantaranya:

1. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas?
2. Bagaimana strategi manajemen kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas?
3. Bagaimana tantangan strategi manajemen kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dijabarkan antara lain:

1. Analisis kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas.
2. Analisis strategi manajemen kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas.
3. Tantangan strategi manajemen kepala sekolah dengan pendekatan kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus Widya Kuncara Rawalo Banyumas.

F. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis, praktis dan studi lanjut. Berikut manfaat penelitian:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan, khususnya mengenai bagaimana strategi manajemen kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.
- b. Menambah literatur akademik tentang peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mendukung kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Memberikan masukan bagi guru dalam meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran melalui dukungan manajemen kepala sekolah.
- c. Menjadi referensi bagi pemangku kebijakan pendidikan (Dinas Pendidikan, yayasan, dan pengelola sekolah) untuk merumuskan program peningkatan kinerja guru dan kualitas manajemen sekolah.

3. Manfaat Studi Lanjut

- a. Membantu memperdalam pemahaman konsep peneliti lain
- b. Memungkinkan peneliti lain dalam mengaplikasikan teori yang ada pada penelitian