

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan potensi dari seorang yang memimpin untuk mengelolah, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Berikut ini merupakan beberapa konsep kepemimpinan:

a. Behavioral Approach

Behavioral Approach ialah sebuah pendekatan yang berdasarkan pemikiran tentang kesuksesan dan kegagalan pemimpin diatur oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dijalankan kepada pemimpin yang bersangkutan. Pendekatan perilaku (behavioral approach) ialah sebuah pendekatan yang berlandaskan pemikiran tentang keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan dari sikap dan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dari pemimpin yang bersangkutan. Sikap serta gaya kepemimpinan itu timbul dalam kegiatan sehari-harinya, dalam hal seperti pemimpin itu memberikan perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara memotivasi semangat kerja anggota, cara memimpin rapat anggota, cara menentukan keputusan, dan sebagainya. Kemudian selanjutnya yaitu teori big bang yang mengatakan bahwa sebuah peristiwa besar menghadirkan seseorang menjadi pemimpin, mengintegrasikan antara situasi dan pengikut,

situasi merupakan kejadian besar seperti revolusi, kekacauan/kerusuhan, pemberontakan, reformasi dan lain-lain.

b. *Servant*

Gaya kepemimpinan *Servant* atau kepemimpinan pelayanan adalah konsep kepemimpinan etis yang di kenalkan oleh Robert K. Greenleaf di tahun 1970 dalam karyanya yang berjudul *The Servant as Leader*. Greenleaf beranggapan yaitu apa yang dilaksanakan pertama kali dari seorang pemimpin besar ialah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati muncul dari mereka yang motivasi utamanya ialah keinginan membantu orang lain. Robert Greenleaf mengemukakan bahwa pada dasarnya pertamanya secara alamiah seorang ingin melayani, kemudian munculah suatu kesadaran memimpin. Dengan demikian bahwa tidak seperti kepemimpinan yang pendekatan *top-down hierarchical style*, *servant leadership* menekankan *collaboration, trust, empathy, and the ethical use of power*.

Retmono (2017) mengemukakan *servant leadership* ialah sebuah pengetahuan dan juga praktek kepemimpinan yang lebih memaknai pengembangan anggota dibandingkan dengan kepentingan seorang pemimpin. *Servant leadership* merupakan sebuah pendekatan kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang mengutamakan terhadap *empowerment* (pemberdayaan) bawahan atau anggotanya agar mereka tidak dapat berkembang mencapai kemampuan tertinggi yang mereka punya.

Dimensi *Servant Leadership* :

- Altruistic calling merupakan sebuah keinginan yang dalam agar membuat perubahan positif pada kehidupan orang lain dan menghadirkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya dan juga akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.
- Emotional healing yaitu komitmen seorang pemimpin agar meningkatkan dan menghadirkan kembali semangat karyawan.
- Wisdom ialah pemimpin yang gampang untuk mengerti suatu kondisi dan akibat dari kondisi tersebut.
- Persuasive mapping adalah sejauh mana pemimpin mempunyai keterampilan agar membagi persoalan juga mengonseptualisasikan kemungkinan maksimal yang mungkin terjadi dan merayu orang untuk melaksanakan sesuatu hal ketika melakukan sebuah peluang.
- Organizational stewardship merupakan kondisi pemimpin mempersiapkan organisasi agar membuat perubahan baik terhadap lingkungannya.
- Humility yaitu kerendahan hati dari seorang pemimpin.
- Visionialah sejauh mana seorang pemimpin mencari komitmen semua bawahan organisasi terhadap visi dengan mengajak anggota agar menentukan arah masa depan organisasi.
- Service yakni sejauh mana pelayanan dianggap sebagai hal penting terhadap sebuah kepemimpinan dan pemimpin menampakkan perilaku pelayanannya kepada bawahan.

c. kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

- Gaya kepemimpinan transaksional lebih mengutamakan hubungan pemimpin dan anggota tanpa adanya usaha untuk menghadirkan perubahan bagi bawahannya. ada empat karakteristik seorang pemimpin transaksional, yaitu:
 1. Remunerasi bersyarat, pertukaran imbalan kontraktual atas kinerja, janji imbalan atas kinerja yang baik, pengakuan atas kinerja.
 2. Manajemen berbasis pengecualian (aktif), mendeteksi dan mencari penyimpangan terhadap aturan dan standar serta mengambil tindakan perbaikan.
 3. Manajemen bersifat luar biasa (pasif) dan hanya melakukan intervensi jika standar tidak dipenuhi.
 4. Laissez-faire, melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

- Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Berikut karakteristik pemimpin transformasional:

1. Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Ciri-ciri kepribadian pemimpin menurut Chesor:

- Ciri-ciri pribadi: Fisik, keterampilan, teknik, daya tanggap, pengetahuan, ingatan, imajinasi.
- Keunggulan seorang pemimpin pada sifat-sifat pribadinya yang lebih bersifat subjektif, misalnya percaya diri, tekun, ulet, dan berani.

Sifat Kepribadian, Davis.

Ada empat ciri umum yang efektif: kecerdasan, kedewasaan dan keluasan sikap sosial, spontanitas dan dorongan, serta sikap terhadap hubungan sosial.

2.1.1.1 Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Para ahli menguraikan pentingnya kepemimpinan secara umum dan khususnya karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan

suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Artinya kepemimpinan berperan sebagai penggerak seluruh SDM organisasi dan organisasi lainnya (Sedarmayanti, 2010). Penafsiran lainnya adalah kepemimpinan merupakan bagian penting dalam manajemen (Sri, 2013). Sebaliknya, kepala sekolah merupakan kepala sekolah formal karena legitimasi berasal dari pihak yang berkuasa dan berdaya, baik pemerintah maupun yayasan. Legitimasi ini memungkinkan dia untuk memaksa bawahannya, dalam hal ini guru dan administrator, untuk tunduk dan mengikuti perintahnya. (*coercive power*). (Bafadal dalam Suli 2021: 21). agar dapat terwujud atau mewujudkan lembaga sekolah yang berkualitas tersebut tentunya tidak terlepas dari taktik yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kualitas lembaga pendidikan di sekolah yang tengah dipimpinnya. Menurut (Ayan, 1997) strategi dalam kepemimpinan ialah potensi memikirkan bagaimana tindakan seorang pemimpin dapat membantu organisasi beradaptasi dengan dunia.

Strategi kepemimpinan ini dapat berfungsi sebagai kerangka dasar yang melaluinya suatu organisasi mempunyai kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang selalu berubah sambil mengekspresikan kesinambungan vitalnya. pada saat bersamaan pula akan memiliki kemampuan agar menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang selalu berubah-ubah.

2.1.1.2 Manajemen Kepala Sekolah

Prinsip terpenting saat membuat rencana adalah rencana itu harus sederhana dan mempunyai tujuan. Yusuf Enoch (1995:33);Perencanaan sebagai suatu proses yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan diulangi hingga membentuk suatu lingkaran (siklus). Menurut Banghart dan Trull (1973:97), “Perencanaan pendidikan harus menjadi rencana partisipatif yang memberikan pengalaman pendidikan yang terintegrasi secara sosial.” Artinya perencanaan harus melibatkan banyak pihak yang perlu untuk menciptakan program yang berpusat pada siswa. Perencanaan melibatkan serangkaian keputusan dan pernyataan tujuan yang komprehensif, menetapkan kebijakan, menetapkan program, menentukan metode dan prosedur tertentu, dan menentukan kegiatan perencanaan sehari-hari.

Kepemimpinan sekolah berarti memahami dan mengartikulasikan visi, misi, dan strategi sekolah, meyakini bahwa sekolah adalah tempat pembelajaran, pengaruh, pemberdayaan, kepemimpinan, dan pembangunan budaya, serta mempunyai integritas sebagai garda depan sekolah melindungi dan mengambil risiko. Inovasi, motivasi, pemanfaatan sumber daya, menghargai sumber daya manusia dibandingkan sumber daya lainnya, menghargai orang lain, dan selalu proaktif (Firah, 2017). Tujuan dari manajemen strategis adalah untuk memanfaatkan dan menciptakan peluang baru dan berbeda untuk masa depan (Fred R. David, 2010).

2.1.1.3 Pengelolaan Kepala Sekolah

Pengelolaan Manajemen sekolah dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang direncanakan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Manajemen sekolah adalah serangkaian kegiatan yang merencanakan, mengatur, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan (Jeklin 2016).

Lembaga Pendidikan yang baik merupakan sebuah lembaga yang mempunyai sebuah pengelolaan yang efektif, terbuka dan akuntabel, dan juga dapat mendedikasikan semua potensi yang dimiliki oleh sekolah, baik dari dalam maupun luar sekolah, dalam tujuan pencapaian visi-misi dan tujuan yang diinginkan oleh sekolah secara efisien dan efektif. potensi yang dimiliki lembaga pendidikan terdiri dari potensi manajemen serta pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, tenaga pengajar, Tenaga kependidikan, tenaga lain, peserta didik, kurikulum, prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah dan lingkungan sosial, pengelolaan jurusan lain, hasil yang dicapai terlihat sebagai hasil yang diinginkan, dan selanjutnya keberhasilan yang dicapai dan yang diinginkan Menunjukkan hubungan dan persamaan keberhasilan. Hasil (Huda 2019).

Posisi kepala sekolah sangat penting. Seperti yang dikatakan Made Pidalta, kunci keberhasilan pelaksanaan reformasi sekolah terletak pada kepala sekolah. Kepala sekolah juga dikenal sebagai orang kunci dalam memajukan

potensi sekolah dan mempunyai wewenang penuh dalam pengelolaan sekolah, termasuk pengelolaan, pengembangan dan peningkatan profesionalisme guru.

Dalam melakukan praktik manajemen, manajer harus mampu menyeleksi atau menyeleksi orang-orang yang tepat berdasarkan keterampilan dan kemampuannya. Ukuran keberhasilan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab kepemimpinannya adalah bagaimana ia memilih dan mempercayai orang lain. Jika Anda tidak memberikan sesuatu kepada orang yang tepat, maka akan rusak. (Arsyam 2020).

Manajemen sekolah adalah seperangkat program untuk memanfaatkan seluruh komponen manusia dan nonmanusia suatu sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan lembaga pendidikan juga dapat diartikan sebagai suatu proses atau serangkaian kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan sekolah yang telah direncanakan. (Zakiyah 2020).

2.1.1.4 Kepada Atasan

Kepala sekolah mempunyai dua atasan: atasan langsung dan atasan senior. Karena kepala sekolah adalah atasan atau bawahan, ia mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Ikuti perintah atasan Anda dengan setia.
- b. Wajib membahas atau melaporkan pelaksanaan tugas yang diberikan.
- c. Penting untuk menjaga hubungan hierarkis antara kepala sekolah dan pengawas setiap saat.

2.1.2. Perencanaan Program Kerja Kepala Sekolah

Pemimpin sekolah harus mampu mengambil peran baru, mengembangkan keterampilan baru, dan menerapkan alat baru ketika masalah muncul. Kepala sekolah harus memenuhi peran berikut:

- (a) sebagai pengambil kebijakan strategis terkait enam konsep tersebut;
- (b) Berpikirlah secara holistik ketika mempertimbangkan tantangan masa depan terhadap fasilitas sekolah.
- (c) Anda dapat membuat organisasi pembelajar.
- (d) Mendorong seluruh guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya semaksimal mungkin.
- (e) menerima kritik dan saran yang konstruktif, transparan dan bertanggung jawab dalam penggunaan sumber daya sekolah; (Arifin 2011).

2.1.2.1. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, administrator, administrator, dan pengawas (EMAS). Namun kepala sekolah harus mampu berkembang dalam menanggapi kebutuhan masyarakat dan perkembangan saat ini, sekaligus berperan sebagai pemimpin sekolah, inovator, dan motivator. Oleh karena itu, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus

mampu berfungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM). Fungsi manajemen pendidikan dibagi sebagai berikut.

- a. Mengembangkan dan mengkomunikasikan kebebasan berpikir dan berekspresi dalam upaya mengumpulkan data dan bahan dari anggota kelompok untuk menentukan kepemimpinan yang dapat mencapai tujuan individu atau kelompok.
- b. Ciptakan suasana kolaborasi yang efektif dengan menanamkan harapan dan penghargaan terhadap kemampuan orang yang Anda pimpin. Hal ini menimbulkan rasa percaya diri dan kemauan untuk menghargai orang lain sesuai dengan kemampuannya.
- c. Membantu pemecahan masalah baik secara individu maupun kelompok dengan memberikan bimbingan cara mengatasi masalah sehingga menumbuhkan kemauan menggunakan kemampuan diri untuk memecahkan masalah. (Muwahid, 2014: 55).

2.1.2.2. Fungsi Kepala Sekolah.

- a. Educator (Pendidik).

Henri Fayol mengatakan bahwa manajer atau administrator sekolah harus memiliki inisiatif nyata yang menggambarkan komitmen mereka untuk mewujudkan tujuan sekolah (Godwin et al., 2017; Shakir, 2014; Sharma dan Shakir, 2019). olehnya itu Kepala Sekolah diharuskan memiliki jiwa manajer dan administrator tanpa meninggalkan tugas utama dalam dunia pendidikan yaitu sebagai

seorang educator atau tenaga pendidik yang bertujuan bagi negara untuk kecerdasan bangsa.

b. Manajer

Menurut GR Terry (dalam Ondi Saondi dkk,2021:28-30) Tahapan mememanajementi ditempuh melalui empat tahapan, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC). Menurut Gupta, (2022); Mbalamula et al., 2017; Sharma dan Shakir, (2019) bahwa penerapan fungsi manajerial yaitu, perencanaan, pengorganisasian, komando, koordinasi, dan pengendalian, yang tampaknya relevan dalam manajemen organisasi saat ini. Setelah tugas kepala sekolah terpenuhi, maka didirikanlah sekolah yang terstruktur dan dilaksanakan sesuai arah dan tujuannya (Tanjung dkk. 2021).

c. Innovator

Untuk memenuhi peran dan fungsi inovator, kepala sekolah harus membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, memadukan seluruh kegiatan, dan menjadi teladan bagi seluruh tenaga kependidikan di sekolah ini. Mengembangkan model pembelajaran yang lebih inovatif.

1.1.3. Pelaksanaan Program Kerja Kepala Sekolah

Menurut Akdon, manajemen strategi merupakan suatu tahapan yang terus-menerus yang diawali dari penyusunan taktik, diikuti implementasi, setelah itu bergerak ke arah peninjauan serta perbaiki strategi, sebab situasi di dalam dan di luar perusahaan atau organisasi selalu berubah (Akdon, 2011).

Pengertian lain mengatakan bahwa manajemen strategis adalah usaha pengelolaan agar menghadirkan semangat perusahaan untuk menciptakan peluang yang hadir guna mencapai misi yang sudah disusun sesuai dengan misi yang sudah ditentukan (Hadari, 2012).

Dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan material lembaga pendidikan dan mempertahankan keberadaannya bergantung pada pendekatan manajemen yang efektif, tekstur budaya yang kuat, dan kepemimpinan strategis yang sesuai dengan perubahan kondisi dunia (Vélez et al., 2017; Yukl, 2008). Dengan demikian, kepemimpinan yang berkelanjutan sangat penting bagi sekolah, yang merupakan organisasi di mana pendidikan dilakukan lebih dari pembangunan lainnya. Kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh sekolah sangat ditentukan oleh bermacam faktor, salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah. Diungkapkan oleh Alan Tucker dalam (Hermanto Nst, 2018) mengatakan bahwa: “sebuah kepemimpinan sebagai potensi yang sangat mempengaruhi atau mendorong individu atau sekelompok orang agar bekerja dengan sukarela untuk meraih target tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”.

1.1.4 Pengarahan Kepala Sekolah

Mengingat bahwa negara bertanggung jawab, dengan satu atau lain cara, untuk memantau sekolah, peningkatan otonomi sekolah menimbulkan ketegangan dalam hubungan di masing-masing sekolah, yang terutama dialami oleh Kepala Sekolah itu sendiri (Langfred dan Rockmann 2016). Seorang

kepala sekolah diharuskan dapat mengerti kekurangan sebuah sekolah yang dipimpinnya sehingga dengan demikian tidak hanya berdasar terhadap kompetensi yang dimiliki sekolah pada keadaan yang lalu, melainkan sekolah dapat meningkat dan berkembang secara signifikan sehingga professional administrasi dapat berhasil (Khairuddin 2020). Menurut Wahjosumidjo (2003: 50), Sebagai pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab tidak hanya terhadap bawahannya, namun juga kepada atasan, rekan kerja, atau lingkungan terkait. Tanggung jawab ini merupakan:

2.1.4.1 Kepada Anggota

Kepala sekolah berkomitmen untuk membangun hubungan terbaik dengan guru, staf, dan murid. Sebab hakikat kepemimpinan adalah pengikut, atau orang yang setia dan mempengaruhi bawahannya. Selain itu, pimpinan sekolah perlu membuat program peningkatan mutu guru agar menjadi guru profesional dan mengembangkan sumber daya guru. Pimpinan sekolah juga harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menumbuhkan kreativitas siswa.

2.1.5 Pengawasan/Pengendalian Kepala Sekolah

Tanggung jawab Sebagai administrator dan supervisor, guru mempunyai hubungan yang erat dengan pengawasan kepala sekolah, yang tugasnya sebagai administrator adalah mengatur perkembangan sekolah baik dari segi perencanaan, supervisi dan evaluasi. Menurut Purwanto (2004), kepala sekolah berperan sebagai administrator dan bertanggung jawab

terhadap perencanaan, pengorganisasian sekolah, koordinasi dan manajemen, serta melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Tugas pertama dan terpenting yang menjadi tanggung jawab klien adalah membuat atau mengedit rencana. Henri Fayol mengatakan bahwa manajer atau administrator sekolah harus memiliki inisiatif nyata yang menggambarkan komitmen mereka untuk mewujudkan tujuan sekolah (Godwin et al., 2017; Shakir, 2014; Sharma dan Shakir, 2019).

Salah satu langkah penting seorang Kepala Sekolah dalam tugas sebagai pengawas ialah sebagai supervisor dalam pelaksanaan supervisi. Supervisi merupakan kegiatan pembinaan yang dirancang untuk membantu guru dan staf sekolah lainnya melaksanakan tugasnya secara efektif. Fungsi pemantauan atau supervisi dalam pendidikan lebih dari sekedar memeriksa apakah seluruh kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan. Pengawasan meliputi penentuan kondisi dan kebutuhan personel dan materi yang diperlukan untuk menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, serta upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Ngalim, 2016: 76).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Pengawas, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pengawas harus memiliki standar kompetensi sebagai berikut:

1. Membimbing guru dalam mengembangkan kurikulum setiap mata pelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku.

2. Membimbing guru dalam membuat rencana proses pembelajaran (RPP).
3. Bimbingan kegiatan belajar dan mengajar guru. d.Membimbing guru dalam pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan, dan penggunaan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran untuk setiap mata pelajaran.
4. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Menurut Garry Yuki, “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama” (Yuki, 2010). Wahjosumijo mengatakan bahwa Kepala Sekolah merupakan seorang pimpinan diharuskan mempunyai pembawaan khusus yang meliputi karakter, kemampuan dasar, pengalaman serta wawasan professional, serta wawasan administrasi dan pengawasan (Wahjosumidjo, 2010). kepemimpinan adalah sebuah pengaruh, atau langkah mempengaruhi orang lain, maka dari itu dengan penuh keinginan berusaha kearah terpenuhinya tujuan sebuah lembaga (Wahjosumidjo, 2010).

2.2. Penelitian Relevan

Berikut beberapa kajian mengenai peran dan fungsi kepala sekolah setelah dilakukan tinjauan pustaka.

1. Sigit kuncoro pada tahun 2021 melalui tesisnya yang berjudul “supervisi Kepala Sekolah dalam rangka pengembangan kompetensi profesional guru di smait al huda wonogiri”. Tujuan dari penelitian ini yaitu: Peneliti penelitian ini menganalisis metode supervisi kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru di SMAIT Al Huda Wonogiri, menjelaskan dan menganalisis kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru, dan terakhir mendeskripsikan dan menganalisis hasil supervisi kepala sekolah. Kompetensi Profesional Guru Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dilakukan untuk mengembangkan pengembangan profesional guru SMAIT AL Huda Wonogari.

Dalam hal ini kompetensi profesional yang dipertimbangkan antara lain: memahami landasan filosofis pendidikan, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran pedagogi, pengembangan materi pembelajaran secara berkelanjutan, pengembangan profesional berkelanjutan melalui sarana reflektif, komunikasi dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk diri sendiri. perkembangan.

2. Novita hasni pada tahun 2020 “kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan dalam peningkatan kompetensi sosial guru di sman 1 blangkejeren”. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu SMAN 1 Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi sosial guru di Blankeheren, SMAN 1 Mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah

untuk meningkatkan kompetensi sosial guru di Blankeheren, dan terakhir Menemukan Hambatan Kepemimpinan di SMAN 1 Blangkejeren Prestasi Kepala Sekolah Perempuan dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 1 Blangkejeren bersifat demokratis yaitu selalu mengutamakan kepentingan kelompok. Strategi dan kebijakan yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan keterampilan interpersonal guru melalui kerjasama, konsultasi, dan menjaga hubungan baik dengan instansi pemerintah dan pemangku kepentingan. Kepala sekolah SMAN 1 Blangkejeren berperan sebagai motivator, panutan, pendidik, pengawas, pemimpin, inovator dan motivator dalam meningkatkan keterampilan sosial guru. Bagi kepala sekolah perempuan SMAN 1 Blangkejen, tidak ada kendala dalam meningkatkan keterampilan sosial guru. Kepala sekolah selalu bersedia untuk menoleransi masalah disipliner yang tidak dapat dihindari bagi guru yang memiliki anak kecil dan bersedia membantu menyelesaikannya.

3. *Journal* ilmiah ilmu pendidikan dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Ghani Nurkamal, Cahya Syaodih, Hendi Suhendraya Muchtar pada tahun 2022 dengan judul Pengelolaan supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kapasitas guru di Kota Bandung (Studi deskriptif pada SD Muhammadiyah 7 dan SD Muhammadiyah 3). Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi hambatan supervisi akademik

pimpinan sekolah dalam meningkatkan kapasitas guru dan mengembangkan solusi untuk mengatasi analisis hambatan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa administrator (1) merencanakan pengajaran akademik, melakukan kegiatan pelatihan internal, mengembangkan kurikulum dan rencana pembelajaran, dan mengembangkan rencana pembelajaran yang mencakup pedoman pengajaran akademik dan rencana pengajaran; (2) Menyelenggarakan atau mengarahkan pembentukan struktur organisasi yang menyeluruh untuk menentukan tugas pokok dan fungsi pihak-pihak yang terlibat; (3) Pembinaan diberikan sesuai dengan sistem yang ditetapkan dalam rencana bimbingan penelitian. (4) Evaluasi hasil pengajaran dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih lanjut keterampilan mengajar melalui diskusi. (5) Kendala dalam kegiatan supervisi pada masa pandemi adalah sulitnya melakukan koordinasi di dalam kelas terutama saat sinyal tidak stabil, sedangkan sebelum pandemi kendalanya adalah jadwal yang telah ditentukan tidak dilaksanakan sesuai arahan guru. berhalangan. (6) solusi yang dilakukan sekolah merekomendasikan provider yang lebih stabil dan mensosialisasikan pada guru-guru terkait jadwal supervisi yang harus dipatuhi.

4. Nurrina Yuniarti pada tahun 2010 Melalui tesis yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom Klaten”. Hasil penelitian ini menunjukkan

Jatinom Klaten, Direktur SMK Muhammadiyah 2, berhasil menjalankan perannya sebagai manajer, administrator, inovator, dan motivator. Peran pendidik dirasa kurang penting.

Peran yang paling penting adalah peran seorang pemimpin. Di sisi lain, Kepala SMK Muhammadiyah 2 Jatinom Klaten bertujuan untuk meningkatkan pendidikan sekolah yang dipimpinnya dengan meningkatkan kualitas pemimpin sekolah (melakukan studi banding dengan sekolah lain dan mengikuti seminar kepemimpinan) dan meningkatkan kualitas guru dan pendidikan. staf. Kami berusaha untuk meningkatkan kualitas. (Penempatan guru dan pegawai pada instansi terkait, pembinaan dan pengajaran reguler mata pelajaran UN), peningkatan kualitas siswa (penambahan jam pelajaran prioritas mata pelajaran UN, program penyiapan kinerja siswa dengan latihan uji coba). persiapan PBB), peningkatan kualitas infrastruktur (menambah ruang dengan membangun ruang lokakarya dan melengkapinya dengan perangkat pembelajaran). Faktor pendukung (pendanaan, pelatihan dosen/sekolah, iklim sekolah yang mendukung) dan faktor penghambat saat ini sudah ada. (sarana prasaran yang kurang memadai, Kompetensi guru yang masih kurang, kesulitan bekerjasama dengan stakeholder terutama yang bergelut di bidang bisnis).

5. Juju Jumriah pada tahun 2010 dengan Melalui tesis yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom Klaten”. Hasil penelitian ini menunjukkan Jatinom Klaten, Direktur SMK Muhammadiyah 2, berhasil menjalankan

perannya sebagai manajer, administrator, inovator, dan motivator. Peran pendidik dirasa kurang penting.

Peran yang paling penting adalah peran seorang pemimpin. Di sisi lain, Kepala SMK Muhammadiyah 2 Jatinom Klaten bertujuan untuk meningkatkan pendidikan sekolah yang dipimpinnya dengan meningkatkan kualitas pemimpin sekolah (melakukan studi banding dengan sekolah lain dan mengikuti seminar kepemimpinan) dan meningkatkan kualitas guru dan pendidikan. staf. Kami berusaha untuk meningkatkan kualitas. (Penempatan guru dan pegawai pada instansi terkait, pembinaan dan pengajaran reguler mata pelajaran UN), peningkatan kualitas siswa (penambahan jam pelajaran prioritas mata pelajaran UN, program penyiapan kinerja siswa dengan latihan uji coba). persiapan PBB), peningkatan kualitas infrastruktur (menambah ruang dengan membangun ruang lokakarya dan melengkapinya dengan perangkat pembelajaran). Faktor pendukung (pendanaan, pelatihan dosen/sekolah, iklim sekolah yang mendukung) dan faktor penghambat saat ini sudah ada. Problem kemudian bahwa SMAN 1 Kresek Tangerang ini masih kurang mendapat perhatian pembinaan oleh departemen pendidikan nasional kabupaten Tangerang, sehingga masih minimnya fasilitas penunjang sarana dan prasarana, masih ada beberapa tenaga pengajar yang tidak memiliki kompetensi dibidangnya karena pada saat rekrutmen guru yang dilakukan oleh instansi terkait, sekolah hanya bisa bersikap menerima droping tenaga dari dinas. Terakhir

yang menjadi kendala adalah masih rendahnya daya minat masyarakat dan lingkungan untuk mendidik anaknya di sekolah umum.

Lima penelitian tersebut di atas berbeda dengan apa yang menjadi kajian penelitian pada tesis ini, dari segi subjek penelitian sudah jelas berbeda, karena diantara lima penelitian yang sudah ada itu, memiliki subjek kajian yang berbeda-beda. Oleh sebab itu bahwa penelitian mengenai “Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada SD TQ Mu’adz Bin Jabal Kendari” mengambil posisi sebagai penelitian lanjutan dari karya-karya penelitian sebelumnya.

Permasalahannya, Sekolah SMAN 1 Kresek Tangerang masih belum mendapatkan bimbingan yang memadai dari Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Tangerang. Akibatnya, dukungan sarana dan prasarana masih kurang, dan sebagian guru masih kekurangan bidang kompetensi yang sesuai. Apabila merekrut guru melalui instansi terkait, sekolah hanya dapat menerima pemberhentian pegawai dari jurusan. Kendala terakhir adalah kurangnya minat masyarakat dan lingkungan dalam mendidik anak di sekolah negeri.

Kelima penelitian yang disebutkan di atas berbeda dengan penelitian dalam karya ini. Tema penelitiannya berbeda-beda diantara kelima penelitian yang ada, sehingga sangat berbeda dalam hal tema penelitiannya. Oleh karena itu, kajian tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah SD TQ Muâadz Bin Jabal Kendari” diposisikan sebagai kajian lanjutan dari kajian sebelumnya.

2.3. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan teoritis, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut.

Secara internal, motivasi siswa mengarah pada semangat belajar dan latihan terus-menerus untuk menyelesaikan sendiri permasalahan yang dihadapinya. Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan pengertian guru sebagai seorang: “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia didik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Guru harus terus meningkatkan keterampilannya. Guru perlu memiliki standar kompetensi untuk menunjang proses pembelajaran. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengarahkan pembelajaran peserta didik”. Kompetensi pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak harus dikuasai oleh guru, karena merupakan kemampuan mengelola pembelajaran siswa, termasuk pemahaman siswa. Kami merencanakan dan menyampaikan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mengembangkan siswa untuk mewujudkan beragam potensi mereka. Menjadi seorang guru profesional memerlukan beberapa keterampilan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi guru terdiri atas kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Untuk lebih jelasnya lihat gambar di bawah ini.

