



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Strategi Kepemimpinan

a. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Strategi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, yakni “*strategos*” yang merupakan penggabungan dari kata “*stratus*” yang berarti militer dan “*ego*” yang berarti pemimpin. Secara umum strategi memiliki arti sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁶ Secara khusus, strategi merupakan penetapan misi perusahaan dan penentuan tujuan organisasi dengan mengaitkan kekuatan eksternal dan internal. Hal ini mencakup perumusan kebijakan serta strategi tertentu untuk mencapai tujuan dan memastikan pelaksanaannya dengan tepat, sehingga tujuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indonesia

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

⁶ Lora Tangkelangnan, Strategi Kepemimpinan Kepala Lembaga Menangani Konflik Di Masyarakat Lembang Buntu Tagari Kecamatan Dende Piongan Napo, *Doctoral Dissertation*, (2024), hlm. 10

dan sasaran utama kelompok atau organisasi dapat tercapai.⁷

Menurut Kenneth Andrew strategi adalah pola sasaran, maksud ataupun tujuan kebijakan serta rencana. Sedangkan menurut Alred Chandler strategi merupakan penetapan sasaran dan sebuah arahan tindakan serta alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Jadi, strategi dapat di simpulkan sebagai pendekatan menyeluruh yang berkaitan dengan ide, metode, teknik, perencanaan dan pelaksanaan sebagai suatu aktivitas dalam jangka waktu tertentu.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi bawahan terkait kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan diorganisasikan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan, atau juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang telah diorganisasi menuju tujuan yang telah

⁷ Dian Jani Prasinta, Dkk., *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Sulur Pustaka, 2023), hlm. 26





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

ditentukan.⁸ Kepemimpinan yang efektif mengharuskan para pemimpin untuk memiliki visi yang jauh ke depan dan kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi ekspektasi yang ada. Rencana, strategi, dan tujuan seorang pemimpin, yang disesuaikan dengan situasi yang dihadapi, bertujuan untuk mencapai hasil tertentu yang dikenal sebagai strategi kepemimpinan. Pada dasarnya, peningkatan kualitas sekolah merupakan target yang esensial dan harus dicapai melalui rancangan kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan untuk merumuskan rencana yang tepat merupakan syarat mutlak bagi kepala sekolah dan staf, jika sekolah ingin dengan cepat memenuhi visi, misi, dan tujuan akademisnya.

Pada dasarnya, hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa strategi kepemimpinan terdiri dari serangkaian metode dan teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin institusi,

⁸ Irjus Indrawan dan Fiddian Khairuddin, Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan, *Jurnal Pendidikan*, vol 1, No 2, (2024), hlm. 70



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

seperti kepala sekolah, untuk menetapkan tujuan spesifik yang relevan dengan konteks strategi kepemimpinan tersebut. Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk memajukan lembaga pendidikan dan memastikan pencapaian yang optimal dalam hal kualitas dan kinerja pendidikan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan hendaklah mampu menyadari dan memahami apa saja fungsi-fungsi yang paling fundamental dalam suatu kepemimpinan. Menurut Toman Sony dalam Muhammad Soleh Hapudin dan Arief Kusuma Among Praja mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai penentu arah (*commander*), *mediator*,

*integrator, transformator, komunikator, motivator, innovator dan katalisator.*⁹

c. Pendekatan Kepemimpinan

Pendekatan yang digunakan dalam kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat macam¹⁰, yaitu:

1) Pendekatan Pengaruh Kewibawaan (*Power influence approach*)

Pendekatan ini dapat dipahami sebagai kharismatik yang berarti pemimpin menggunakan nilai kewibawaan atau charisma yang ada pada dirinya untuk melakukan pendekatan.

2) Pendekatan Karakter (*Trait Approaches*)

Karakter merupakan ciri pribadi seorang pemimpin yang dapat terlihat seperti kejujuran, kecerdasan, kemampuan menyelesaikan tugas, dan bahkan penampilan.

⁹ Muhammad Soleh Hapudin dan Arief Kusuma Among Praja, *Kepemimpinan Pendidikan, Konsep Dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022), hlm. 23

¹⁰ Betsi Masseleng Panggalo, Dkk., *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami, 2022), hlm. 12-13



Pendekatan karakter (*trait approaches*) mengatakan bahwa pemimpin dapat dikenali melalui sifat-sifat pribadinya.¹¹ Seorang pemimpin pada umumnya akan ditentukan oleh sifat jasmani dan rohaninya. Oleh karena itu sangat penting untuk mengetahui hubungan antara keberhasilan seorang pemimpin dengan sifat-sifatnya.

3) Pendekatan Perilaku (*Behavior Approaches*)

Pendekatan perilaku (*Style Approaches*) menekankan analisis perilaku pemimpin, mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat dipahami, dipelajari, dan direalisasikan. Pada umumnya kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Terdapat dua perilaku



¹¹ Ghufroon, Teori-Teori Kepemimpinan, *Jurnal Fenomena*, vol 19, No 1, (2020), hlm. 74

utama yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu pertimbangan (*consideration*) dan struktur permulaan (*initiating structure*).¹²

4) Pendekatan situasional (*Situasional Approaches*)

Pendekatan ini sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan, karena seorang pemimpin yang baik mampu melihat situasi yang kondusif dalam melaksanakan sesuatu sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang digunakan oleh para pemimpin dalam berinteraksi. Secara umum, terdapat tiga gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Berikut adalah tiga gaya kepemimpinan tersebut, yaitu:



¹² *Ibid.*, hlm. 75



1) Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya yang digunakan oleh pemimpin dalam mengambil keputusan sepihak tanpa persetujuan anggota. Gaya ini cenderung mencakup semua aspek pekerjaan dan penetapan aturan yang ketat, meskipun dapat menghasilkan keputusan yang cepat, namun dapat mengurangi motivasi dan kreativitas anggota tim.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan istilah kepemimpinan konsultatif dan konsesus. Gaya ini melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, walaupun keputusan akhir tetap pada pemimpin.

3) Gaya kepemimpinan *Laissez Fairre*

Gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan kebebasan kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Dalam hal ini kepala

sekolah bersifat pasif dalam kepemimpinan nya.¹³



2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja yang positif, baik dalam meningkatkan keberhasilan individu maupun keberhasilan organisasi. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah menjadi indikator utama untuk menentukan kemajuan dan kesuksesan sekolah.

Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi individu maupun kelompok agar bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rauch dan Behling yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.¹⁴

¹³ Said Ashlan, dkk., *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*, (Sumatera Barat: Azka Pustaka, 2022), hlm. 89

¹⁴ Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022), hlm. 2



Kepala sekolah merupakan komponen utama didalam sebuah lembaga pendidikan yang berperan sebagai pemimpin dalam menentukan tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan aktivitas pendidikan dalam usaha mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Menurut Permendiknas No.13 Tahun 2007 terkait Standar Kepala Sekolah. Selain memiliki kemampuan untuk mengelola sebuah sekolah, kepala sekolah juga wajib memiliki sikap wirausaha, mengorganisir, menginspirasi, memotivasi, dan membujuk berbagai pihak yang terkait dalam sebuah lembaga pendidikan atau warga sekolah lainnya untuk berkolaborasi dan ikut serta dalam memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

¹⁵ Irjus Indrawan, Dkk., Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyyah Jamiatul Jariyah Tembilahan Hulu, *Jurnal Pelita Pengabdian Masyarakat*, Vol 1, No. 2, (2024), hlm. 26



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah proses seorang kepala sekolah dalam memimpin, mengelola, mempengaruhi, dan mengarahkan seluruh kegiatan disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memenuhi peran lain selain tanggung jawab kepemimpinan dan manajerial, kepala sekolah juga mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Posisi ini merupakan bagian integral dari tanggung jawab dan operasional harian kepala sekolah. Peran kepala sekolah dikenal dengan istilah EMASLIM yaitu *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator*, dan *motivator*.¹⁶

1) Kepala Sekolah Sebagai Educator

Kepala sekolah sebagai educator bertugas untuk membimbing seluruh

¹⁶ Rusydi Ananda Dan Budi Suhartono, *Kinerja Pengawas (Analisis Factor Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial Dan Kepuasan Kerja)*, (Medan: Umsu Press, 2023), hlm. 80



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau penerbit.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

stakeholder untuk mengikuti dan memberikan teladan yang baik. Untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama dan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu upaya kepala sekolah sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja pendidik adalah dengan mengikutsertakan guru dengan cara mendorong para guru untuk mulai kreatif dan berprestasi.¹⁷

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Fungsi kepala sekolah sebagai seorang manajerial adalah membuat sebuah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, serta melakukan evaluasi dan umpan balik.¹⁸

¹⁷ Yusril Mahendra, Moh. Rafiuddin, Khoirina Badriyah, Dkk., *Pemimpin Hebat Kepala Sekolah Sebagai Acuan Pengembangan Pendidikan*, (Bogor: Guepedia, 2023), hlm. 176-177

¹⁸ Asmariani, Moh. Sain, Nona Kumala Sari, Mekanisme Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Desa Nusantara Jaya Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, *Jurnal Pendidikan*, vol 3, No. 3, (2022), hlm. 157 <https://ejournal.staitb.ac.id/asatiza/article/view/848/404>

3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Sebagai seorang administrator, kepala sekolah memiliki hubungan erat dalam berbagai kegiatan pengelolaan administrasi berupa pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum, kearsipan, dan keuangan dengan efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.¹⁹

4) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.²⁰ Kegiatan supervisi ini mencakup program pengawasan, evaluasi, dan pembimbingan yang sistematis dengan tujuan

¹⁹ Evip Sophia, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jawa Barat: Mega Press, 2022), hlm. 63

²⁰ *Ibid.*, hlm. 74



meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme tenaga pendidik, dalam mencapai standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan.

5) Kepala Sekolah Sebagai Leader

Sebagai leader, kepala sekolah memimpin sekolah dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.²¹

6) Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Sebagai seorang innovator, kepala sekolah perlu menunjukkan pribadi yang aktif, mudah bergaul dan tanpa memandang status dan jabatan dalam menjalin hubungan dengan seluruh pihak, kepala sekolah juga harus menunjukkan kreatifitas dalam mendorong peningkatan kompetensi guru serta menunjukkan kepedulian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

²¹ Eliana Sari, dkk., Meningkatkan Komitmen Guru Melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Jendela Pendidikan*, vol. 1, No. 4, (2021), hlm. 253

terhadap lingkungan sekolah dengan melaksanakan program rutin.²²

7) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai seorang motivator, kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong guru dalam meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam mengatur anggaran untuk pengembangan dan peningkatan kualitas para pendidik, serta senantiasa menunjukkan komitmen dalam membina tenaga kependidikan.

c. Tipe Kepemimpina Kepala Sekolah

Dalam kepemimpinan dapat diidentifikasi menjadi tiga tipe kepemimpinan yang umum ditemui dalam organisasi, termasuk dalam konteks organisasi sekolah, yaitu: tipe otoriter; tipe laissez-faire; dan tipe

²² Marsiana, Luhur Wicaksono, Dan Rini Fatmasari, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang, *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa*, vol.9, No. 1, (2023), hlm. 86



demokrasi.²³ ciri-ciri tipe kepemimpinan tersebut antara lain:

1) Tipe Otoriter (Otokratis)

Gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh sikap otoriter dari pemimpin terhadap anggota organisasinya. Dalam pendekatan ini, pemimpin cenderung bersikap egois, tidak mengizinkan anggota kelompok untuk memberikan saran atau membantah perintah. Setiap anggota diwajibkan untuk mematuhi dan melaksanakan instruksi yang diberikan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter mengharapkan agar semua anggotanya melaksanakan dengan baik apa yang telah diperintahkan.

2) Tipe Laissez-Faire

Kepemimpinan laissez-faire ditandai oleh pemimpin yang kurang mengendalikan ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, serta menyerahkan sepenuhnya kepada anggotanya. Tipe pemimpin ini

²³ Edy Syahputra, Dkk., Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 6, No. 2, (2023), hlm. 157



cenderung bersikap pasif, tidak melakukan koreksi terhadap hasil kerja anggota, dan tidak memberikan tugas, melainkan membiarkan kerja sama sepenuhnya diatur oleh kelompok. Pemimpin dengan gaya ini memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan kinerja anggotanya.

3) Tipe Demokratis

Pemimpin senantiasa memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang sama. Hubungan antara pemimpin dan anggotanya dibangun atas dasar saling menghargai dan menghormati. Pemimpin percaya bahwa setiap anggota memiliki hak untuk dihargai dan diakui sebagai individu yang memiliki kemampuan, keinginan, kehendak, pemikiran, minat, perhatian, dan aspek lainnya.



3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut²⁴. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab nya.

Menurut undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing,

²⁴ Rinto Alexandro, Misnawati, Wahidin, *Profesi Keguruan*, (Bogor: Gupedia, 2021), hlm. 222



mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah.²⁵

Menurut Rusman dalam Hafidulloh mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.²⁶

Keberhasilan tujuan pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru. Tujuan tersebut terdiri dari tiga komponen utama yaitu: pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang guru, hasil yang ingin dicapai pada tujuan tersebut, dan waktu yang digunakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mencapai hasil yang diinginkan. Berhubungan dengan hal

²⁵ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 13

²⁶ Hafidulloh, Sofia Nur Iradawati, Dan Mochamadmoochklas, *Managemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), hlm. 50



tersebut dapat dijelaskan bahwa Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas seorang guru dalam menjalankan tugasnya seperti pembelajaran bersama siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran dengan melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari seorang guru.

b. Factor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain yaitu:²⁷

1) Kualitas dan Kemampuan Kerja

Kualitas dan kemampuan meliputi beberapa hal yang sangat menunjang, yakni: motivasi etos kerja, mental yang bagus, dan kemampuan pendidik. Adapun sarana pendukung kualitas dan kemampuan kerja adalah teknologi, sarana dan prasarana, tingkat keselamatan kerja, dan suasana lingkungan kerja.

²⁷ Betsi Masseleng Panggalo, dkk., *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami, 2022), hlm. 28-31



Untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja, maka perlu diperhatikan beberapa prinsip dasar dalam prakteknya, yakni:

- a) Menentukan metode kerja
- b) Pemilihan dan pengembangan keahlian
- c) Pemilihan prosedur kerja
- d) Menentukan batas-batas kerja
- e) Melakukan pendidikan dan latihan
- f) Menentukan system dan besarnya imbalan

2) Pengukuran Kinerja

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan dan bentuk masing-masing sekolah. Penilaian kinerja data didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi:

- a) Penetapan standar kerja
- b) Penilaian kinerja *actual* personil dalam hubungannya dengan standar yang telah ditentukan



c) Memberikan umpan balik kepada pendidik dengan tujuan memotivasi pendidik dalam hubungannya dengan standar yang telah ditetapkan

d) Memberikan umpan balik kepada pendidik dengan tujuan memotivasi pendidik untuk menghindari penurunan semangat kerja.

Penilaian kinerja juga dapat dinilai melalui delapan indikator, yaitu: pengelolaan waktu pembelajaran, pengelolaan perilaku peserta didik, penyajian pembelajaran, monitoring pembelajaran, umpan balik, memfasilitasi pembelajaran, komunikasi, melakukan tugas *nonintruksional*.

3) Motivasi Kinerja

Motivasi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi, seperti:

a) 50% bergantung pada kondisi social



b) 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya

c) 10% bergantung pada kondisi fisik

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah Uno dan Nina Lamatenggo mengemukakan bahwa kinerja seorang guru dapat diukur melalui indikator berikut:²⁸

1) Kualitas Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kinerja guru dalam menguasai segala sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan hasil penerapan hasil pembelajaran dikelas.

2) Ketepatan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kinerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik.

²⁸ Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 61-72





3) Inisiatif dalam Kerja

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif seorang guru dalam penggunaan model pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan materi pembelajaran.

4) Kemampuan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan seorang guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengeolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5) Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan seorang guru dalam proses layanan dan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.



4. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Strategi yang tepat dan efektif sangat dibutuhkan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk mendorong kreativitas dan meningkatkan kecakapan pendidik. Dalam teorinya, Abraham Maslow dalam buku Betsi Masseleng Panggalo., dkk memaparkan bahwa peningkatan kinerja pendidik memerlukan strategi yang sesuai dengan para pendidik, diantaranya sebagai berikut:²⁹

- 1) Memberikan kesempatan kepada pendidik dalam mengoptimalkan potensinya

Masing-masing pendidik mempunyai kemampuan yang beragam, sehingga dibutuhkan metode untuk memberikan peluang kepada setiap tenaga pendidik dalam mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki. tenaga pendidik dalam mengeksplorasi kemampuan yang

²⁹ Betsi Masseleng Panggalo, dkk., *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami, 2022), hlm. 54-61



dimilikinya. Pendidik yang telah beradaptasi dengan mekanisme pemberdayaan potensi akan berkontribusi positif terhadap kemajuan sekolah di masa depan. Mereka akan merasa diapresiasi dan dihargai ketika diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian yang mereka miliki.

2) Menciptakan situasi lingkungan kerja yang kondusif

Menciptakan situasi lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan para pendidik. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi, kreativitas, dan kinerja guru

3) Membangun hubungan yang harmonis dengan pendidik

Membangun hubungan positif antara kepala sekolah dan guru merupakan langkah yang strategis, sebab kurangnya kerja sama yang baik akan menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan dapat menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Komunikasi efektif dapat

terjalin melalui sikap saling menghargai dan mengutamakan kepentingan bersama daripada pribadi untuk menghindari konflik dalam pelaksanaan tugas.

4) Memberikan semangat dan motivasi kepada pendidik

Pemberian semangat dan motivasi kepada pendidik merupakan tugas penting pimpinan sekolah untuk meningkatkan semangat kerja guru. Hal ini dilakukan dengan memberikan apresiasi, mendengarkan gagasan, dan mendukung pengembangan kompetensi mereka. Pimpinan yang mampu memotivasi dengan tepat akan menciptakan lingkungan kerja positif sehingga para guru terpacu memberikan kinerja terbaiknya dalam mengajar.

5) Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja

Peningkatan kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Hal ini dapat diwujudkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan



tugas. Kepala sekolah perlu membangun budaya disiplin dengan memberikan teladan dan penerapan sistem yang jelas, sehingga para pendidik terbiasa bekerja sesuai standar yang ditetapkan.

- 6) Memberlakukan pemberian reward (penghargaan) kepada pendidik yang berprestasi dan mengevaluasi pendidik yang kurang berkinerja

Pemberian reward kepada pendidik yang berprestasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan resmi, insentif finansial, atau kesempatan pengembangan karir. Dengan memberikan penghargaan, pendidik akan terdorong untuk berinovasi dan bersaing secara positif, serta dapat meningkatkan kualitas pendidikan.³⁰

Selain itu, evaluasi terhadap pendidik yang kurang berkinerja sangat penting untuk menjaga

³⁰ Betsi Masseleng Panggalo, dkk., *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami, 2022), hlm. 58



standar pendidikan. Proses evaluasi ini melibatkan penilaian kinerja berdasarkan indikator yang jelas, serta memberikan umpan balik konstruktif dan program pembinaan. Tujuan dari evaluasi adalah untuk mengidentifikasi masalah, membantu pendidik dalam pengembangan kompetensi, dan memastikan akuntabilitas dalam pendidikan. Dengan kombinasi sistem reward dan evaluasi yang efektif, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

7) Menjamin kesejahteraan tenaga pendidik

Kepala sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif finansial yang adil, serta menyediakan pelatihan dan fasilitas yang memadai. Komunikasi yang terbuka dan mendengarkan kebutuhan guru juga penting untuk memotivasi mereka, sehingga kinerja pendidik dapat meningkat dan berdampak positif pada kualitas pendidikan.





8) Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja pendidik

Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan dan evaluasi sistematis dengan melakukan pengawasan dan memberikan umpan balik konstruktif. Diskusi kelompok untuk berbagi praktik terbaik juga mendorong kolaborasi. Pendekatan ini menciptakan budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan, yang berdampak positif pada kinerja pendidik dan kualitas pendidikan.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebuah indikator strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 2.1

Indikator Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Sub Indikator
1	Mengoptimalkan potensi	Memberikan peluang kepada setiap tenaga pendidik dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM Negeri



Hak Cipta Dimiliki Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

		mengeksplorasi kemampuan
2	Lingkungan kerja yang kondusif	Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
3	Hubungan yang harmonis	Membangun hubungan positif antara kepala sekolah kepada guru
4	Semangat dan motivasi	Memberikan apresiasi Mendengarkan gagasan Mendukung pengembangan potensi
5	Meningkatkan kedisiplinan	Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja Memberikan teladan dan menerapkan system yang jelas
6	Pemberian reward dan evaluasi	Memberikan reward kepada pendidik yang berprestasi Mengevaluasi pendidik yang kurang berkinerja
7	Kesejahteraan	Menyediakan pelatihan



	pendidik	dan fasilitas yang memadai
8	Pengawasan dan evaluasi	Melakukan pengawasan Memberikan umpan balik konstruktif

B. Kajian Relevan

Dalam upaya menggali dan menganalisis inti permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, sebelumnya telah ada yang melakukan beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan tema yang sedang diteliti oleh penulis. Berikut adalah beberapa penelitian tersebut:

1. Jurnal Muhammad Amar Khana, dkk., tahun 2023 dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Guru Di SD Juara Kota Bandung". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi berbagai kepemimpinan yang efektif, termasuk pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan administrasi sekolah, pengembangan sarana dan prasarana yang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

memadai, dan pelaksanaan supervisi klinis untuk mendukung tugas guru sehari-hari.³¹

Penelitian Muhammad Amar Khana, dkk., dan studi dari peneliti mempunyai kemiripan terutama pada fokus kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaannya terletak pada fakta bahwa penelitian Muhammad Amar Khana, dkk., Tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja tetapi, juga berfokus pada kedisiplinan guru. Sementara itu, studi peneliti hanya akan mengkaji tentang strategi kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seorang guru.

2. Jurnal Bradley Setiyadi, dkk., tahun 2023 dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu guru belum berjalan dengan maksimal, masih perlu ditingkatkan diantaranya: strategi kepemimpinan kepala sekolah dari segi

³¹ Muhammad Amar Khana, Dkk., Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Guru Di SD Juara Kota Bandung, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol 9, No 25, (2023). hlm. 595



pembimbingan dimana penugasan pelatihan belum merata, pelaksanaan pembinaan dan pengawasan belum maksimal serta kepala sekolah belum maksimal dalam memberikan inovasi kepada guru.³²

Penelitian Bradley Setiyadi, dkk., dan studi dari peneliti mempunyai kemiripan terutama pada fokus kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaannya terletak pada fakta bahwa penelitian Bradley Setiyadi, dkk., berfokus pada peningkatan mutu guru. Sementara itu, studi peneliti akan mengkaji tentang strategi kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seorang guru.

3. Jurnal Moh. Samsul Arifin, tahun 2022 dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala MA Darut Tauhid Tanjungsari dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru adalah:

³² Bradley Setiyadi, dkk., Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru, *Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, (2023), hlm. 273



a) mengubah pola pikir/ membangun karakter positif (positif character building) guru melalui 6 program kegiatan yang telah dilaksanakan : (1) studi lanjut gelar (2) kolokikum (3) mengikuti sertakan kegiatan ilmiah (4) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) (5) mengadakan kerja sama dengan pihak lain (6) penyediaan perpustakaan. b) menjadikan visi misi tujuan lembaga sebagai target pengembangan mutu guru MA Darut Tauhid Tanjungsari c) membangun komitmen d) memberikan tunjangan kesejahteraan yang memadai bagi guru MA Darut Tauhid Tanjungsari.³³

Penelitian Moh. Samsul Arifin, dan studi dari peneliti mempunyai kemiripan terutama pada fokus kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaannya terletak pada fakta bahwa penelitian Moh. Samsul Arifin, berfokus pada peningkatan mutu sumberdaya guru. Sementara itu, studi peneliti akan mengkaji tentang strategi

³³ Moh. Samsul Arifin, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru, *Journal Of Educational And Language Research*, Vol.1, No.7 (2022), Hlm. 703



kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seorang guru.

4. Jurnal Rahman tanjung, dkk., tahun 2021 dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar yaitu dengan membuat RKTS, memberikan kriteria SKP pada awal tahun, dan mengikutsertakan guru dalam forum seperti pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Rahman tanjung, dkk., terkait dengan studi yang ingin peneliti lakukan mempunyai kesamaan terutama pada fokus peningkatan kinerja guru. Perbedaan nya terletak pada fokus penelitian nya dimana studi peneliti akan mengkaji tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah.³⁴

5. Jurnal Pebriana Priyambodo tahun 202 dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

³⁴ Rahman tanjung, dkk., Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 4, No. 4, (2021), hlm. 291



Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di SD Negeri kepuh yaitu menyusun perencanaan dan pengembangan sekolah, pelaksanaan strategi dengan cara meningkatkan kedisiplinan kerja seluruh warga sekolah, menjalin kerjasama yang baik.³⁵

Penelitian Pebrian Priambodo terkait dengan studi yang ingin peneliti lakukan mempunyai kesamaan yaitu pada strategi kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan nya terletak pada fokus penelitian dimana studi peneliti akan membahas tentang kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Lembang

³⁵ Pebriana Priyambodo, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru, *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.2, No.1, hlm 34

