

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagaimana yang didefinisikan oleh Muhaimin (2009), merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.¹ Supriadi (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat bergantung pada kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksana proses pembelajaran.² Keberhasilan ini juga dipengaruhi oleh kinerja guru, Kunandar (2011) mengemukakan bahwa kinerja guru yang baik akan mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.³

Gaya kepemimpinan yang diutarakan oleh Mulyasa (2013), mendeskripsikan bahwa Kepala Sekolah mempengaruhi kinerja guru.⁴ Hal ini kemudian dikuatkan oleh Wahjosumidjo (2011), Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

Seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru melalui kepemimpinan yang efektif, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal.⁶ Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja guru di sekolah, melalui arahan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan, sehingga guru-guru memiliki semangat, komitmen, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja

¹Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2009). Hlm. 15.

²Supriadi, D. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2014). Hlm. 112.

³Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2011). Hlm. 322.

⁴Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013. Hlm. 51.

⁵Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011). Hlm. 24.

⁶Jahari, Jaja, dan A. Rusdiana. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020). Hlm. 116.

yang positif dan kondusif, sehingga guru dapat mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang efektif, diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk memimpin, menggerakkan, dan mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Kemampuan ini muncul sejak peradaban manusia yang awal, ketika nabi-nabi dan nenek moyang manusia berkumpul bersama dan bekerja sama untuk mempertahankan eksistensi hidup mereka. Melalui kerja sama tersebut, unsur kepemimpinan mulai terbentuk, di mana ada individu yang dapat mengkoordinasi dan mengambil keputusan bagi kelompok.⁸ Allah berfirman dalam Al-Quran;

Q.S Al-Baqarah Ayat 124

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya : (Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, "Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia." Dia (Ibrahim) berkata, "(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku." Allah berfirman, "(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim" (Quran Surah Al-Baqarah:124)

Ayat ini menggambarkan sifat keras kepala dan penolakan kaum kafir terhadap kebenaran. Meskipun mereka disuguhkan bukti nyata dari wahyu Allah, mereka tetap menolaknya dan malah menuduhnya sebagai sihir.⁹ Sikap mereka ini menggambarkan penolakan terhadap kebenaran yang didasari oleh

⁷Bass, B. M. *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. (Organizational Dynamics, 18(3), 1990). Hlm. 19.

⁸Yukl, G. *Leadership in Organizations* (7th ed.). (Pearson. 2010). Hlm. 412.

⁹Al-Qur'an, Al-Qur'an dan terjemahannya, (2015).

keangkuhan dan ketidakmampuan menerima kenyataan. Hal ini menunjukkan pentingnya ilmu dan pengetahuan dalam memahami kebenaran, karena orang yang berilmu akan lebih mudah menerima kebenaran dan tidak mudah terjerumus dalam kebingungan dan penolakan.

Dalam konteks kepemimpinan, ayat ini mengingatkan kita bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berpegang teguh pada kebenaran dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan atau penolakan dari pihak lain. Pemimpin yang berilmu dan berpengetahuan akan mampu menginspirasi pengikutnya dengan contoh dan teladan yang baik, serta mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data dan fakta.

Robbins & Judge (2017) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mendorong dan memotivasi orang-orang yang dipimpinya untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam mencapai tujuan bersama.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang menjalankan otoritas, tetapi juga tentang membangun relasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penerapan manajemen strategis menjadi proses penting bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif. David (2017), menjelaskan bahwa langkah awal dari manajemen strategis adalah merumuskan visi, misi, dan tujuan strategis yang jelas dan selaras dengan kebutuhan peserta didik serta perkembangan zaman, sehingga dapat menjadi landasan bagi seluruh komponen sekolah.¹¹ Selanjutnya, lebih rinci oleh Wheelen & Hunger (2012), sekolah harus melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, yang akan membantu menyusun strategi tepat seperti program pelatihan, pemberian insentif, pengembangan karir, dan perbaikan sistem

¹⁰Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior* (17th ed.). (Pearson. 2017). Hlm 11.

¹¹Jahari, Jaja dan Syarbini Amirulloh., *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi Dan Implementasi*, (Bandung: ALFABETA, 2013). Hlm. 6.

manajemen.¹² Strategi tersebut harus diimplementasikan secara terencana dan terukur, dengan dukungan budaya organisasi yang kondusif untuk mendorong kreativitas, inovasi, serta kolaborasi dan komunikasi antar warga sekolah. Akhirnya, sekolah perlu memiliki sistem monitoring dan evaluasi kinerja guru yang efektif, dengan indikator kinerja jelas dan terukur, untuk memberikan umpan balik perbaikan kinerja guru secara berkelanjutan.¹³ Allah SWT Berfirman dalam Alquran :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Hasyr: 18).

Ayat Al-Hasyr 18 mengingatkan kita untuk selalu sadar akan Tuhan dalam setiap tindakan, merencanakan masa depan dengan bijak, dan bertanggung jawab atas apa yang kita lakukan. Ini berarti kita harus berpegang pada etika dan moral dalam pengambilan keputusan, mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang, dan bersiap untuk mempertanggungjawabkan tindakan kita kepada semua pihak yang terkait.

Dalam konteks manajemen, pesan ayat ini selaras dengan beberapa teori penting. Ajakan untuk "bertakwalah kepada Allah" sejalan dengan teori manajemen etika yang menekankan pentingnya nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan bisnis. Sementara itu, dorongan untuk "memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok" selaras dengan teori perencanaan strategis yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan jangka panjang dan merumuskan strategi untuk mencapainya. Terakhir, penekanan pada "Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan" sejalan

¹²Wheelen, T. L., & Hunger, J. D.. *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability* (13th ed.). (Pearson. 2012). Hlm. 121.

¹³Aguinis, H.. *Performance Management* (3rd ed.). (Pearson. 2013). Hlm. 22.

dengan teori akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen, yang menekankan pentingnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab atas tindakan yang diambil.

Kinerja guru merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang dapat dimaknai sebagai hasil atau prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru meliputi berbagai aspek, seperti kemampuan menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar, serta melakukan penilaian hasil belajar.¹⁴

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu: *Pertama*, sebagaimana yang disebutkan oleh Supriyanto, (2015) sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007,¹⁵ yakni kompetensi guru, di mana guru yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.¹⁶ *Kedua*, motivasi kerja, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi untuk mengajar dan mengembangkan diri akan berusaha memberikan kinerja terbaik, *Ketiga*, iklim organisasi, di mana iklim organisasi sekolah yang kondusif, seperti adanya dukungan kepemimpinan dan kolaborasi yang baik antar warga sekolah, dapat meningkatkan kinerja guru,¹⁷ *Keempat*, kompensasi dan insentif, di mana pemberian kompensasi dan insentif yang memadai dapat menjadi faktor pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya,¹⁸ dan *Kelima*, serta pengembangan profesional, di mana kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, workshop, atau program pengembangan lainnya dapat meningkatkan kinerja guru.¹⁹

¹⁴Kusmintardjo & Gunawan, I.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Malang: Universitas Negeri Malang. 2017). Hlm. 5

¹⁵Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

¹⁶Supriyanto, A.. *Penilaian Kinerja Profesional Guru*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2015).

¹⁷Kusmintardjo & Gunawan, I.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Malang: Universitas Negeri Malang. 2017). Hlm. 5.

¹⁸Murtiningsih, M., Fridani, L., & Fanny, L. D.. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta: Universitas Terbuka. 2019). Hlm. 21

¹⁹Mulyasa, E., *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung. Hlm. 11.

Permasalahan umum yang sering dihadapi oleh guru di sekolah adalah terkait dengan kompetensi pedagogik yang terbatas. Banyak guru di sekolah kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam merancang pembelajaran yang efektif.²⁰ Selain itu, kemampuan guru dalam menggunakan metode dan media pembelajaran yang variatif juga masih rendah.²¹ Evaluasi pembelajaran yang dilakukan cenderung masih bersifat konvensional dan kurang komprehensif.²² Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga menjadi permasalahan umum bagi guru di sekolah. Hal ini disebabkan oleh gaji dan tunjangan yang diterima guru di sekolah cenderung lebih rendah dibandingkan dengan sekolah umum. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir dan promosi, serta beban kerja yang berat, seperti mengajar di berbagai jenjang dan mata pelajaran, juga dapat menurunkan motivasi kerja guru.²³

Permasalahan lainnya adalah iklim kerja yang kurang kondusif di lingkungan sekolah. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya dukungan dan bimbingan dari pimpinan sekolah, komunikasi dan interaksi antar guru yang kurang harmonis, serta fasilitas dan sarana pembelajaran yang terbatas.²⁴ Selain itu, lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen dan seleksi guru yang kurang terstruktur, minimnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, serta sistem penilaian kinerja guru yang belum komprehensif, juga dapat menjadi permasalahan umum di sekolah.

Secara khusus Kouzes & Posner (2017), mengaitkan kepemimpinan visioner di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pemimpin sekolah yang berwawasan jauh ke depan dapat menjadi inspirasi bagi para guru.²⁵ Pemimpin visioner dapat membangun visi dan misi sekolah

²⁰Suyanto & Jihad, A.. *Menjadi Guru Profesional*. (Jakarta: Erlangga. 2013). Hlm. 43.

²¹Hamalik, O. *Kurikulum dan Pembelajaran*. (Jakarta: Bumi Aksara. Hlm. 2012). Hlm. 21-22.

²²Arikunto, S.. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013. Hlm 49.

²³Uno, H. B.. *Profesi Kependidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2011). Hlm. 91.

²⁴Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2010). Hlm.

11

²⁵Kouzes, J. M., & Posner, B. Z.. *The Leadership Challenge*. (New Jersey: Wiley. 2017). Hlm. 155.

yang jelas, serta mengkomunikasikannya dengan baik kepada para guru. Visi yang kuat dan inspiratif dapat mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan memberikan kinerja terbaik mereka demi mewujudkan visi tersebut.²⁶

Selain itu, pemimpin visioner juga mampu memberdayakan guru untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai visi sekolah. Dengan melibatkan guru dalam perumusan dan implementasi visi, pemimpin dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap visi tersebut.²⁷ Pemimpin visioner yang mampu menjadi model dan memberikan keteladanan dalam menjalankan visi sekolah juga dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas guru.²⁸ Guru akan termotivasi untuk mengikuti teladan pemimpin dan berusaha mencapai visi bersama. Selain itu, pemimpin visioner yang dapat mengantisipasi perubahan dan tantangan di masa depan, serta membimbing guru dalam beradaptasi, dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Guru akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.

Dari latar belakang yang telah diuraikan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, terutama kepemimpinan visioner, memiliki peran krusial dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi guru untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang visioner dan efektif dapat memotivasi serta memberdayakan guru, sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari sudut pandang manajemen strategik, kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat menjadi faktor penentu dalam mengimplementasikan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja guru. Pemimpin yang mampu menerapkan pendekatan kepemimpinan visioner yang tepat dapat menggerakkan sumber daya organisasi, termasuk guru, untuk mencapai tujuan

²⁶Ancona, D., Malone, T. W., Orlikowski, W. J., & Senge, P. M. *In praise of the incomplete leader*. Harvard Business Review, 85(2), 2007. Hlm. 92.

²⁷Northouse, P. G. *Leadership: Theory and Practice*. (California: Sage Publications. 2016). Hlm. 214.

²⁸Bass, B. M., & Riggio, R. E.. *Transformational Leadership*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2006). Hlm. 212-221.

strategis lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru dan faktor-faktor terkait, sehingga dapat ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di lingkungan sekolah. Untuk itu peneliti mencoba mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian ilmiah yang berjudul *“Manajemen Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Guru”*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi fokus permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Peneliti tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. Fokus permasalahan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

1. Bagaimana Formulasi Strategi Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru?
2. Bagaimana Implementasi Strategi Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru?
3. Bagaimana Evaluasi Strategi Kepemimpinan Visioner kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru?

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menjadi rantai pengembangan rumpun ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Terkhusus dalam model kepemimpinan dan manajemen strategis di Sekolah.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini merupakan jawaban yang diharapkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis Formulasi Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

2. Menganalisis Implementasi Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Guru.
3. Menganalisis Evaluasi Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

D. Kegunaan Penelitian

Secara Normatif, penelitian memiliki beberapa kegunaan yang penting. Beberapa kegunaan berkaitan dengan nilai fungsi penelitian sebagai pedoman atau panduan, dasar evaluasi, dasar pengambilan keputusan dan menjadi rujukan dalam membantu perubahan sosial. Adapun manfaat atau kegunaan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoretis, Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kajian Manajemen Pendidikan Islam yang didalamnya terdapat aspek psikologi, komunikasi, organisasi, manajerial dan mutu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada rantai ilmu pendidikan yang berasaskan nilai-nilai keislaman.
2. Manfaat Secara Praktis, Secara praktis, penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan lembaga pendidikan, terkhusus Sekolah. Sehingga penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan di lingkup sekolah.
3. Manfaat Bagi Peneliti, Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi satu hal yang mampu membantu mendongkrak wawasan peneliti khususnya di rumpun keilmuan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Manfaat Bagi Peneliti Lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain sebagai rujukan penelitian yang terkait dengan Kepemimpinan Visioner dan Manajemen Stratejik yang diterapkan sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.
5. Manfaat Bagi Sekolah, Bagi Sekolah, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian strategi di sekolah.

E. Kerangka Berfikir

Model manajemen strategi yang dikembangkan oleh David terdiri dari beberapa tahapan penting yang harus dilalui dalam proses pelaksanaan strategi.²⁹ Tahapan-tahapan tersebut memiliki langkah-langkah spesifik yang perlu diikuti secara sistematis agar implementasi strategi dapat berjalan dengan efektif.

Pada tahap pertama, organisasi harus melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja perusahaan.³⁰ Analisis lingkungan eksternal mencakup identifikasi peluang dan ancaman, sedangkan analisis lingkungan internal berfokus pada identifikasi kekuatan dan kelemahan.³¹ Hasil dari tahap ini akan menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan strategi yang sesuai.

Tahap selanjutnya adalah perumusan strategi. Pada tahap ini, organisasi menentukan arah strategi jangka panjang, tujuan strategis, dan rencana tindakan untuk mencapainya.³² Strategi-strategi yang dirumuskan harus selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi agar dapat diimplementasikan dengan baik.³³

Setelah strategi dirumuskan, tahap berikutnya adalah implementasi strategi. Pada tahap ini, organisasi menerjemahkan strategi ke dalam tindakan nyata melalui pengembangan struktur organisasi, sistem, kebijakan, serta program-program yang mendukung pelaksanaan strategi.³⁴ Keberhasilan

²⁹David, F. R. *Strategic Management: Concepts and Cases* (13th ed.). (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 2011). Hlm. 237.

³⁰Barney, J. B., & Hesterly, W. S. *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases* (5th ed.). (Boston, MA: Pearson. 2015). Hlm 119.

³¹Wheelen, T. L., & Hunger, J. D.. *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability* (13th ed.). (Upper Saddle River, NJ: Pearson. 2012). Hlm. 121.

³²Mintzberg, H., Lampel, J., Quinn, J. B., & Ghoshal, S. *The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases* (4th ed.). Harlow, (UK: Pearson Education. 2003). Hlm 311.

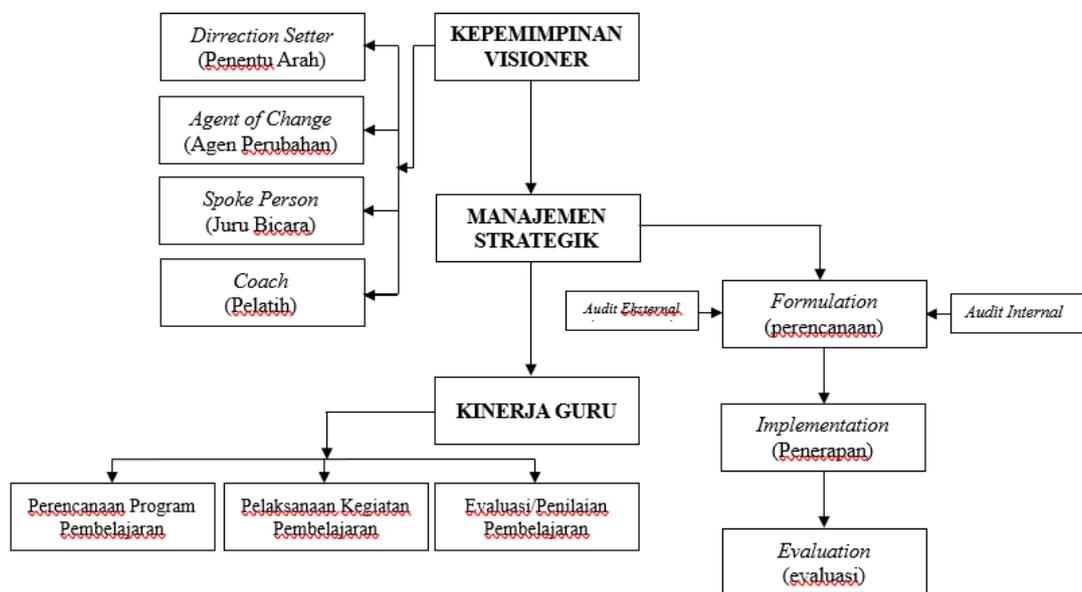
³³Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. *Exploring Corporate Strategy* (8th ed.). Harlow, (UK: Pearson Education. 2008). Hlm. 21.

³⁴Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (12th ed.). (Boston, MA: Cengage Learning. 2017). Hlm. 215.

implementasi strategi juga sangat dipengaruhi oleh komitmen dan keterlibatan seluruh anggota organisasi.³⁵

Terakhir, tahap evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi.³⁶ Hal ini melibatkan penilaian sejauh mana strategi yang diimplementasikan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁷ Evaluasi ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan, serta membuat penyesuaian jika diperlukan.³⁸

Gambar 1. Peta Kajian.



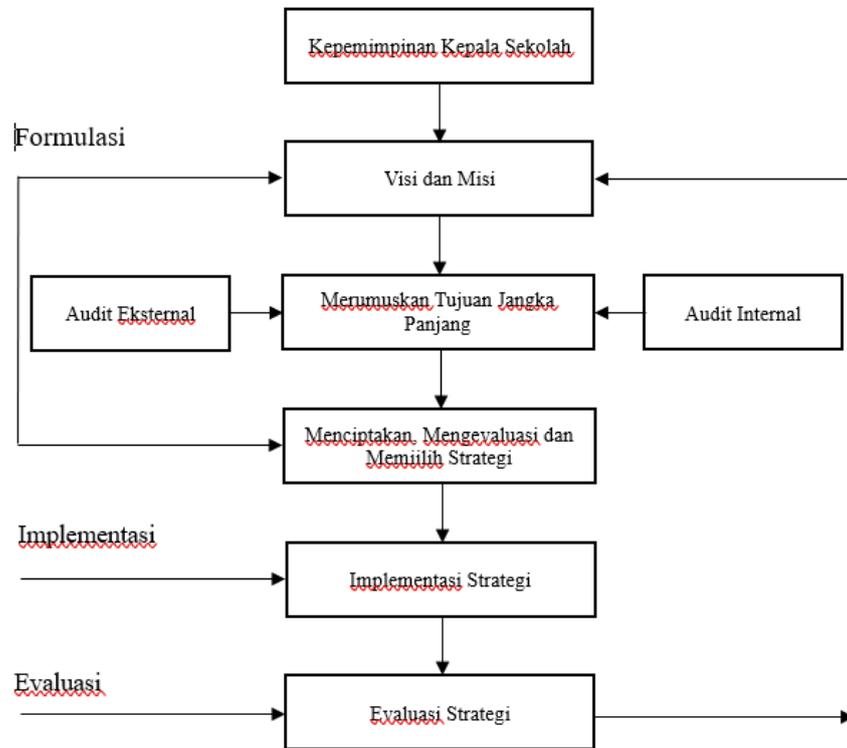
³⁵Heracleous, L. *Strategic Thinking or Strategic Planning? Long Range Planning*, 31(3), (1998). Hlm. 481-487.

³⁶Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson. (2012). Hlm. 124.

³⁷David, F. R. *Strategic Management: Concepts and Cases* (13th ed.). (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. 2011). Hlm. 237.

³⁸Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (12th ed.). (Boston, MA: Cengage Learning. 2017). Hlm. 218.

Gambar 2. Pengembangan Manajemen Strategi Menurut Fred R. David.



Model manajemen strategi ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur bagi organisasi untuk mengelola strategi mereka secara efektif. Dengan mengikuti tahapan dan langkah-langkah yang disediakan, organisasi dapat mengoptimalkan potensi mereka, menghadapi perubahan, dan mencapai tujuan organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang menjadi rujukan dalam mengidentifikasi kerangka pemikiran, dan menjadi landasan logis untuk menghindari plagiasi maupun duplikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas topik serupa. Penelitian terdahulu juga menjadi referensi penulis dalam memperkaya pemahaman perihal topik bahasan yang diteliti.

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi pedoman peneliti dalam penyusunan penelitian ini, adapun penelitian yang berkaitan dengan *Manajemen Strategis Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Plus Darul Masholih Kabuapten Subang*. adalah sebagai berikut;

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Data	Persamaan	Orisinilitas
1.	Suhendar, Soedjarwo, dan Ismet Basuki, <i>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren di Provinsi Banten</i> . (2017).	Variabel Kepemimpinan menjadi isu yang diangkat dalam penelitian ini.	Variabel kepemimpinan dibuat dalam lingkup yang lebih terpusat, yakni Kepemimpinan Visioner dalam mengimplementasikan Manajemen Strategis.
2.	Hanuri Tri Wibowo, Siti Patimah, dan Marsanuddin <i>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathla'ul Huda</i> . (2023).	Penggunaan Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Guru.	Variabel Manajemen Strategik menjadi fokus utama pada penelitian peneliti.
3.	Aden Fitri Karina Suryadhiningrat, Tjutju Yuniarsih, dan Janah	Variabel kepemimpinan dan implikasi	Peneliti, memfokuskan

	Sojanah, <i>Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung. (2022).</i>	terhadap Kinerja Guru.	penelitian pada ranah manajemen strategis.
4.	Murniati Ar, Nasir Usman, dan Ulfah Irani Z, <i>Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (2021).</i>	Variabel yang digunakan meliputi, Strategi, Kepemimpinan dan implikasinya terhadap kinerja guru.	Peneliti memberi Batasan pada penelitian dengan memfokuskan variabel kepemimpinan pada ruang lingkup visioner
5.	Muflikha, dan Budi Haryanto, <i>Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. (2019).</i>	Penelitian ini memiliki fokus pada peningkatan kinerja pendidik (Guru). Di Lembaga Pendidikan.	Objek penelitian pada tiap individu cenderung berbeda, karakteristik kepemimpinan visioner pada pengaplikasiannya tidak akan pernah sama antara satu sama lain.

Pertama, Artikel yang berjudul “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan*”

Pesantren di Provinsi Banten” Oleh Suhendar, Soedjarwo, dan Ismet Basuki, (2017). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Subjek penelitiannya adalah 32 pesantren di Provinsi Banten dengan 192 responden yang terdiri dari 32 kyai dan 160 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kyai hanya berpengaruh langsung terhadap budaya pesantren dan motivasi kerja guru, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan pesantren. Kualitas kepemimpinan kyai berpengaruh tidak langsung terhadap mutu pendidikan pesantren melalui budaya pesantren dan motivasi kerja guru. Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan paternalistik-bebas kendali dan kharismatik-tradisional-rasional, yang mengakibatkan kualitas kepemimpinan kyai tidak berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan pesantren di Provinsi Banten.³⁹ Pada penelitian ini penulis mengambil perspektif yang berbeda, yakni strategi dan model kepemimpinan dalam bentuk penelitian deskriptif kualitatif, dengan tujuan menganalisis konsep manajemen terkhusus pada lingkup strategi di sekolah.

Kedua, Artikel yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur’an Mathla’ul Huda*” oleh Hanuri Tri Wibowo, Siti Patimah, dan Marsanuddin, (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

³⁹Suhendar, Soedjarwo, dan Ismet Basuki. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren di Provinsi Banten. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 34 No.2, (2017). Hal. 161-171.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru harus memperhatikan kedua faktor tersebut secara komprehensif.⁴⁰ Penelitian ini relevan dengan tema penelitian yang diangkat oleh penulis, perbedaan signifikan dapat ditemui pada variabel Strategi, jika pada penelitian sebelumnya isu yang diangkat mengarah pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, maka pada penelitian ini, penulis menambahkan implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja guru disekolah. Pendekatan yang digunakan juga berbeda, penulis memilih pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif.

Ketiga, artikel yang disusun oleh Aden Fitri Karina Suryadhiningrat, Tjutju Yuniarsih, dan Janah Sojanah, (2022). Yang berjudul “*Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung)*”. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Meskipun kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif keluarga, namun kinerja guru di sekolah tersebut masih lemah dan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif organisasi, di mana kepala sekolah melibatkan guru-guru dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis sekolah. Selain itu, pemantauan kinerja guru yang lebih baik juga perlu dilakukan secara rutin dan berkelanjutan, sehingga dapat teridentifikasi kekurangan dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemantauan kinerja guru yang efektif, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa di SD Muhammadiyah Priangan Kota Bandung.⁴¹ Penelitian

⁴⁰Hanuri Tri Wibowo, Siti Patimah, dan Marsanuddin. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Mathla'ul Huda. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung, Lampung*. (2023). Hal. 298-305.

⁴¹Fitri Karina Suryadhiningrat, Tjutju Yuniarsih, dan Janah Sojanah. *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar*

ini relevan dengan penelitian penulis, namun dalam penelitian penulis isu manajemen strategi menjadi core utama yang diperhatikan. Karena terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru di sekolah.

Keempat, “*Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*” artikel yang ditulis oleh Murniati Ar, Nasir Usman, dan Ulfah Irani Z, (2021). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian yang melibatkan 35 responden yang terdiri dari kepala sekolah dan guru di sekolah dasar di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pembinaan, penegakan disiplin, pemberian sanksi dan penghargaan, pelatihan, penyediaan fasilitas, motivasi, dan komunikasi yang harmonis. Namun, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah bervariasi, dengan mayoritas menerapkan gaya demokratis (51,42%), diikuti oleh gaya transformatif (28,57%), Laissez Faire (8,57%), otokratik (5,71%), dan kharismatik (5,71%). Terdapat pula beberapa hambatan, baik internal (seperti kurangnya motivasi dan disiplin guru) maupun eksternal (seperti kurangnya ketegasan kepala sekolah, partisipasi warga sekolah, dan fasilitas). Untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif, diperlukan penyesuaian gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lebih tepat sesuai dengan kondisi dan permasalahan di sekolah.⁴²

Kelima, Artikel yang berjudul “*Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*” oleh Muflikha, dan Budi Haryanto, (2019). Hasil penelitian ini menegaskan betapa pentingnya peranan strategi manajemen yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Strategi-strategi seperti pembinaan, penegakan disiplin, pemberian sanksi dan penghargaan, pelatihan, penyediaan fasilitas,

Muhammadiyah Priangan Kota Bandung). *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN* (Vol. 7 No. 2, Juli 2022), Hal. 164-174

⁴²Murniati Ar, Nasir Usman, dan Ulfah Irani Z. Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Majelis Pendidikan Aceh. *Jurnal Pencerahan*, (Juli Vol. 15, No. 1, 2021). hal. 56-72 ISSN: 1693-7775.

motivasi, dan komunikasi yang harmonis telah ditunjukkan efektif dalam mendorong peningkatan kinerja para guru. Lebih lanjut, kualitas kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan ini merupakan faktor kunci yang memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah serta tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Dengan demikian, investasi pada pengembangan strategi manajemen yang tepat oleh Kepala Sekolah menjadi sangat penting guna memastikan kinerja optimal dari sumber daya manusia di sekolah demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas.⁴³ Penelitian ini mengangkat isu strategi meningkatkan kinerja pendidik, penelitian ini namun tidak melibatkan model kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi perumusan strategi.



⁴³Muflikha, dan Budi Haryanto. Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*. (Volume 7, Nomor 2, November 2019). Hal. 309-323.