

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan dan perkembangan dalam dunia pendidikan kini semakin banyak dan bertambah. Persaingan antar sekolah dalam meningkatkan kualitasnya baik dalam segi metode belajar, kualitas pengajar, dan prestasi peserta didik membuat setiap lembaga pendidikan harus memiliki inovasi baru dalam hal tersebut demi menghadapi persaingan. Setiap lembaga pendidikan tentu memiliki strategi agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain. Strategi tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dikerahkan.

Sosok yang berperan dalam pembentukan strategi tersebut adalah pimpinan. Pemimpin berperan untuk memberikan arahan dan tugas kepada bawahannya dalam proses pencapaian tujuan. Lembaga pendidikan khususnya sekolah, posisi pemimpin dipangku oleh kepala sekolah. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruh dan arahan kepada bawahannya, kemampuan tersebut disebut sebagai gaya kepemimpinan. Proses pengaplikasian atau pelaksanaan dari gaya kepemimpinan yang telah ditetapkan merupakan proses implementasi.

Implementasi gaya kepemimpinan tentu diperlukan oleh kepala sekolah untuk menciptakan suatu sistem yang dapat membantu dalam berjalannya kegiatan

belajar mengajar di sekolah. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dari penerapan strategi tersebut adalah adanya penerapan gaya kepemimpinan. Implementasi merupakan tahap dimana rencana yang telah dirangkai sebelumnya memasuki tahap pelaksanaan atau pengerjaan.

Proses mewujudkan rencana, konsep, strategi, atau sistem menjadi nyata disebut implementasi. Sejumlah tindakan dan prosedur diperlukan selama implementasi untuk mengubah konsep yang direncanakan menjadi konsep operasional dan fungsional. Dalam berbagai situasi termasuk bisnis, teknologi, pendidikan, dan pemerintahan, implementasi merupakan fase penting yang menentukan apakah tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan sukses. Menurut Suharto, (2012) implementasi adalah salah satu langkah dalam perumusan suatu kebijakan, yang meliputi identifikasi, pelaksanaan, dan penilaian.

Upaya untuk mempengaruhi sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pengajar di sekolah untuk bekerja mencapai tujuan tidaklah sederhana karena tiap sumber daya manusia mempunyai kualitas yang beragam dan perlu digerakkan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang tepat. Gaya kepemimpinan seseorang merupakan standar perilaku yang mereka terapkan ketika mencoba membentuk perilaku orang lain (Thoha, 2002). Menurut Hersey dan Balanchard, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang mereka gunakan dalam berkolaborasi dengan orang lain, seperti yang terlihat pada individu tersebut. Gaya kepemimpinan seseorang tidak selalu mempertahankan gaya yang konsisten dalam

semua tindakannya, karena pendekatan tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan pihak-pihak yang terlibat.

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, pemahaman, dan sikap individu melalui berbagai bentuk pembelajaran dan pengalaman. Pendidikan melibatkan pengajaran, pelatihan, dan penelitian yang akan dilakukan dalam berbagai setting baik formal maupun non-formal dengan tujuan untuk meningkatkan potensi dan kapasitas individu untuk berkontribusi secara efektif dalam masyarakat. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan dan membangun pribadi manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan tertentu. Hal tersebut serupa yang dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pendidika memiliki arti luas “life is education, and education is life” yang berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia merupakan suatu proses pendidikan (Zuhairini, 1992). Seluruh pengalaman dalam hidup dapat dikatakan sebagai proses yang berpengaruh dalam memberikan pendidikan bagi setiap manusia.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional diselenggarakan sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berlandaskan pada prinsip-prinsip agama, budaya nasional Indonesia dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan keadaan (Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 tahun 2003, 2013). Hal tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya pendidikan

merupakan kewajiban negara kepada warga negara yang dibuktikan melalui Undang-Undang. Proses pembelajaran peserta didik melalui pengembangan potensi diri seperti pembentukan karakter, keterampilan, kecerdasan, dan akhlak mulia merupakan perwujudan dari pendidikan nasional.

Sarana dalam proses pembentukan karakter, keterampilan, kecerdasan dan akhlak mulia adalah sekolah. Dalam konteks ini Sekolah Dasar Islam Terpadu dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan dakwah. Husaini, (2010) menyatakan bahwa pendidikan Islam Terpadu berfungsi sebagai media dakwah yang efektif karena mengintegrasikan pendidikan formal dan *non*-formal dalam satu kesatuan yang utuh. Kemudian dijelaskan kembali oleh Didin Hafidhudding bahwa Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) memiliki fungsi ganda sebagai sarana pemberian ilmu pengetahuan sekaligus sarana dakwah, SDIT memainkan peran penting dalam menyebarkan nilai-nilai Islam melalui pendidikan (Hafidhuddin, 2012).

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan dakwah karena menggabungkan pendidikan formal dengan pengajaran nilai-nilai Islam. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) mengintegrasikan kurikulum nasional dengan kurikulum keislaman sehingga selain mendapatkan pengajaran mata pelajaran umum siswa juga mendapatkan pendidikan agama Islam yang mencakup aqidah, akhlak, ibadah, serta pengetahuan tentang Al-Qur'an dan Hadits. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) fokus kepada pembentukan karakter siswa yang berbasis pada ajaran Islam. Sekolah Dasar Islam

Terpadu (SDIT) menciptakan suasana lingkungan yang Islami yang dapat membantu membentuk kebiasaan dan perilaku Islami pada siswa. Guru di SDIT juga berperan sebagai sosok Da'i yang bertugas memberikan contoh dan motivasi kepada siswa agar senantiasa hidup sesuai dengan kaidah dan ajaran Islam. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) memiliki misi dakwah untuk menyebarkan nilai-nilai Islam ke dalam masyarakat, hal tersebut dilakukan dengan sistem pendidikan.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) dapat dianggap sebagai bagian dari manajemen dakwah karena ia berfungsi sebagai instrumen strategis dalam penyebaran nilai-nilai Islam melalui pendidikan. Manajemen dakwah tidak hanya mencakup kegiatan-kegiatan dakwah tradisional seperti ceramah atau kajian, tetapi juga mencakup pengelolaan lembaga-lembaga yang berperan dalam pembinaan umat secara menyeluruh, termasuk melalui pendidikan. SDIT mengimplementasikan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan ajaran Islam, yang bertujuan untuk membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam iman dan akhlak. Proses ini merupakan bentuk dakwah yang terstruktur dan terencana, di mana manajemen sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap aspek pendidikan mulai dari pengajaran di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, hingga lingkungan sekolah mendukung tercapainya tujuan dakwah tersebut. Dengan kata lain, SDIT menjadi platform di mana manajemen dakwah dijalankan secara sistematis dan

berkesinambungan, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan siswa.

Upaya dalam menjamin perencanaan dan program pengembangan pendidikan di sekolah agar berjalan efisien diperlukan tanggung jawab tenaga kependidikan guna mencapai pendidikan nasional. Salah satu kekuatan efektif dalam perumusan strategi yang dipandang dapat membantu meningkatkan kinerja dan bentuk manajemen dalam proses adaptasi pendidikan terhadap perkembangan zaman memerlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan (Mulyasa, 2013). Tercapainya tujuan pendidikan nasional tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah guna terciptanya ketertiban, kedisiplinan, serta meningkatnya kualitas tenaga pengajar.

Berdasarkan data pra observasi implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq, Kota Depok dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar adalah dengan memberikan contoh atau tauladan yang baik, memotivasi para tenaga pengajar, melakukan evaluasi kinerja, dan melakukan rapat kerja. Faktor lainnya dari implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan adalah dengan melakukan program studi banding untuk melakukan banding dengan sekolah-sekolah lain demi mencari inovasi dan terobosan baru guna meningkatkan program sekolah dan kinerja tenaga pengajar. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mempererat hubungan antara tenaga

pengajar serta staff sekolah lainnya adalah dengan melaksanakan kegiatan family gathering dengan berkunjung bersama-sama ke berbagai tempat wisata. Berbagai penghargaan sebagai apresiasi juga seringkali diberikan kepada tenaga pengajar yang dinilai baik dalam kinerjanya, seperti hadiah berupa paket umroh, hewan qurban, dan lainnya.

Tenaga pengajar berperan penting dalam proses pembelajaran dan penyampaian informasi serta pengetahuan kepada siswa atau peserta didik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menciptakan sistem yang membuatnya dapat memberikan pengaruh serta motivasi kepada para tenaga pengajar guna meningkatkan kinerjanya. Tenaga pengajar adalah komponen penting dalam proses pemberian pendidikan dan ilmu pengetahuan. Tenaga pengajar merupakan alat transfer ilmu yang memberikan pengetahuan kepada para peserta didik di sekolah. Kinerja yang baik akan mendukung berjalannya kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pejabat formal, manager pemimpin, dan pendidik di sekolah memiliki tanggung jawab dalam peningkatan kinerja tenaga pengajar sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Proses peningkatan kinerja tenaga pengajar tidaklah mudah. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya dapat memahami karakteristik setiap tenaga pengajar yang berbeda. Kondisi mental setiap tenaga pengajar pasti berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal itu memerlukan strategi yang tepat dalam menghadapi persoalan tersebut. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala

sekolah hendaknya sesuai dan memberikan pengaruh kepada tenaga pengajar serta memberikan dorongan motivasi agar kinerjanya kian meningkat.

Keberhasilan dari implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar bukanlah suatu hal yang serta-merta terjadi, melainkan terdapat serangkaian nilai dan aspek yang mendukungnya terjadi. Oleh karena itu, dalam menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah dituntut untuk menciptakan strategi dalam memimpin sekolah dengan berbagai komponennya terutama tenaga pengajar melalui program-program yang telah dibuat.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diangkat, maka untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya kepemimpinan dan implementasinya terhadap peningkatan tenaga pengajar yang dilakukan oleh Kepala SDIT At-Taufiq Kota Depok, akan dilakukan penelitian dengan judul “IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENGAJAR (Studi Deskriptif Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Kota Depok, Jawa Barat)”

## B. Fokus Penelitian

Peneliti akan membatasi penelitian ini yang dikira sangat luas menjadi ruang lingkup penelitian yang hanya berfokus implementasi gaya keppemimpinan yang dilakukan kepala sekolah sebagai sosok pemimpin dalam proses meningkatkan kinerja bawahannya yaitu tenaga pengajar. Penelitian ini berorientasi pada gaya kepemimpinan yang dibawakan. Penelitian ini tidak berkaitan dengan kurikulum atau pengajaran yang dilakukan di sekolah. Penelitian ini tidak berkaitan dengan manajemen pendidikan yang dilakukan suatu sekolah, melainkan gaya seorang kepala sekolah dalam memimpin lembaga. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang akurat dan terarah.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam proses pemberian tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar?
2. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam proses pengambilan keputusan tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar?
3. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam menetapkan dan menegakkan peraturan tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan latar belakang yang diangkat, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam proses pemberian tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
2. Mengetahui implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam proses pengambilan keputusan tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
3. Mengetahui implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq Depok dalam menetapkan dan menegakkan peraturan tugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

### D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Manfaat akademis yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan pengetahuan lebih mendalam tentang bagaimana implementasi gaya kepemimpinan Kepala SDIT At-Taufiq dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai bentuk implementasi gaya kepemimpinan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pengajar yang dilakukan Kepala SDIT At-Taufiq.
- c. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan referensi bagi Kepala SDIT At-Taufiq dalam melakukan implementasi gaya kepemimpinan untuk peningkatan kinerja tenaga pengajar.

## 2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pembentukan implementasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
- e. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai penerapan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
- f. Sebagai sumber referensi bagi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pengajar.

## **E. Landasan Pemikiran**

### 1. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti telah mengamati peneliti lain dalam melakukan penelitian yang memiliki relevansi dan keterikatan dengan penelitian yang hendak dijalankan

maka dari itu kemudian peneliti memperoleh referensi, serta pembeda dari penelitian sebelumnya, sehingga penelitian yang dicapai dapat lebih inventif serta memperkuat kajian pustaka berbentuk penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Metode yang hendak dilakukan oleh peneliti ini memakai metode penelitian kualitatif dengan menerima variasi pandangan terkait suatu objek, kemudian bilamana ditemukan keserupaan ataupun diskrepansi merupakan suatu hal biasa yang dapat diharmonisasikan agar saling menyempurnakan sehingga menghasilkan penelitian yang optimal.

Pertama, Tesis oleh M. Syaifi tahun 2017 yang merupakan mahasiswa program pasca sarjana Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Palangkaraya dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan, Kabupaten Barito Selatan”. Dalam tesis tersebut menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan, menjelaskan kendala serta upaya mengatasinya. Metode yang digunakan berbentuk deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para guru dan tenaga kependidikan, dan melakukan supervisi.

Kedua, Skripsi oleh Rabadi tahun 2019 yang merupakan mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Blangkejeren”. Skripsi ini mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Blangkejeren dengan menggunakan metodologi pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik. Dengan indikator pemberian motivasi, semangat kerja, pembinaan, disiplin, pemberian konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, serta membangunkerja yang aktif dan kreatif. Indikator lainnya adalah dengan menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan inter personal, dan melakukan penilaian. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran.

Ketiga, karya ilmiah oleh Muhammad Amar Khana, Ali Zainudin, Asep Irfan Fanani, dan Chaerly Mirochina pada tahun 2023 merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung dengan judul “Strategi

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru di SD Juara Kota Bandung, menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam strategi-strategi kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi berbagai strategi kepemimpinan yang efektif, seperti pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan administrasi sekolah, pengembangan sarana pra-sarana, pelaksanaan supervisi klinis untuk mendukung tugas guru sehari-hari. Kepala sekolah juga mengedepankan pengembangan kompetensi guru dan menetapkan target kedisiplinan yang jelas sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja guru.

Posisi peneliti berbeda dengan peneliti yang terdahulu. Penulis mengadakan penelitian yang berkaitan dengan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq, Kota Depok yang merupakan sekolah berbasis Agama Islam yang berbeda dengan sekolah formal pada umumnya.

## 2. Landasan Teoritis

Perilaku, nilai-nilai, dan strategi seorang pemimpin dalam memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan adalah bagian dari gaya kepemimpinan, yaitu cara pemimpin mengawasi kelompoknya untuk mencapai tujuan lembaga. Terdapat sepuluh gaya kepemimpinan menurut Ridwan, (2011), sebagai berikut:

### a) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Saat mengambil keputusan autokrat biasanya tidak berunding dengan bawahan yang akan menerapkan atau terkena dampak kebijakan tersebut. Pemimpin otokratis menetapkan kebijakan dan mengharapkan semua orang mematuhi. Hal ini mengakibatkan gaya kepemimpinan otokratis tidak dapat dipertahankan seiring berjalannya waktu. Kecenderungan pemimpin untuk memberikan banyak tanggung jawab kepada bawahannya karena menganggap kepentingannya kurang penting merupakan salah satu ciri kepemimpinan otokrasi.

### b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis yang mengedepankan kerja sama dan konsensus yaitu para pemimpin melibatkan

kelompok secara keseluruhan ketika membuat pilihan. Gaya kepemimpinan ini memupuk percakapan yang menghasilkan ide-ide kreatif dengan menempatkan semua anggota pada landasan yang setara. Kelompok yang dipimpin oleh gaya kepemimpinan demokratis menjadikan komunikasi mengalir lebih bebas karena ide-ide segar dari anggota akan lebih menarik minat pemimpin.

c) Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Setiap pekerja dalam birokrasi mempunyai kewajiban untuk menaati segala peraturan. Meski demikian, kerangka birokrasi menghambat kemampuan anggotanya untuk mengembangkan dan menyampaikan gagasan secara kreatif. Hal ini karena semua alur telah disusun mejadi seperangkat pedoman wajib yang harus dipatuhi oleh setiap anggota dalam lembaga.

d) Gaya Kepemimpinan Delekatif

Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan delegatif memberikan kebebasan penuh kepada setiap anggota tim untuk mencapai tujuan dengan cara mereka sendiri. Keputusan kolaboratif sering kali lebih dihormati oleh para pemimpin delegatif. Namun, kepemimpinan delegatif seperti ini mungkin akan merugikan moral anggota tim. Selain itu dapat

pula merugikan lembaga dan mungkin menimbulkan kerugian jika anggota tim kurang matang dalam menjalankan tanggung jawabnya.

e) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Seorang pemimpin akan memberikan imbalan jika transaksi di antara pemimpin dan anggota tim berhasil dilakukan atau sesuai kesepakatan. Hal ini disebut sebagai kontrak operasi.

f) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang digunakan pemimpin untuk mendorong anggota timnya melakukan perubahan positif. Konsekuensinya, pemimpin akan berpartisipasi dalam banyak proses, seperti bergabung dengan kelompok pendukung dan berperan di dalamnya. Pemimpin transformasional memiliki semangat positif yang kuat sehingga mengakibatkan anggota timnya secara tidak sadar mengikuti jejak pemimpinnya. Selain itu, pemimpin dengan gaya transformasional banyak memikirkan kesejahteraan dan perkembangan anggotanya.

g) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif setara dengan gaya kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin akan memulai dialog/diskusi, menawarkan wawasan berupa pengetahuan dan

informasi, mendorong anggotanya untuk menawarkan ide, menilai informasi yang diterima, memilih opsi terbaik, dan memperbarui keputusan yang telah diambil untuk anggotanya.

h) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional berjalan berdasarkan premis bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan tidaklah sama dalam setiap keadaan. Akibatnya, gaya kepemimpinan situasional biasanya diterapkan berdasarkan sejumlah faktor bergantung pada situasi dan kondisinya.

i) Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin yang visioner yaitu mampu mendefinisikan tujuan, visi dan misi dengan jelas merupakan syarat dari kepemimpinan visioner. Selin itu, pemimpin visioner harus mampu meyakinkan setiap anggotanya bahwa upaya yang dilakukan pasti akan menbuahkan hasil. Pemimpin juga harus mampu mengintegrasikan pendapat orang lain dengan ide kreatifnya sendiri untuk mencapai visi dan tujuan sebagai mana dimaksud. Seorang pemimpin visioner juga dapat secara efektif memimpin anggotanya untuk bekerja sama.

j) Gaya Kepemimpinan Suportif

Seorang pemimpin yang suportif akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan setiap anggotanya. Hal ini

dilakukan untuk membantu keberhasilan tim agar sumber daya termasuk fasilitas tidak mengalami kekurangan. Selain itu, pemimpin yang suportif akan secara aktif membantu anggota dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin juga melakukan pendekatan personal dengan anggotanya untuk berinteraksi.

Terdapat beberapa teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala SDIT At-Taufiq Kota Depok dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar sesuai data pra observasi yang telah dilakukan yaitu menggunakan teori kepemimpinan visioner, transaksional, partisipatif, dan situasional.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori *path-goal Evans-House*, gaya kepemimpinan memiliki empat macam, yakni:

- a) Kepemimpinan *direktif*, memberikan pengarahan mengenai apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, membuat jadwal pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, dan memperjelas peran pemimpin dalam suatu kelompok.
- b) Kepemimpinan *suportif*, melakukan berbagai macam usaha demi memberikan kesan menyenangkan dalam bekerja, berperilaku adil terhadap anggotanya, mudah bergaul, bersahabat, dan memperhatikan kesejahteraan pekerja.

- c) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menentukan tujuan-tujuan menantang, berharap pada kinerja yang tinggi, menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, bersikap optimis dan memenuhi segala standar yang ditetapkan.
- d) Kepemimpinan *partisipatif*, kerap melibatkan bawahan, dapat menerima pendapat bawahan, dan dapat menghargai masukan dalam proses pengambilan keputusan.

### 3. Kerangka Konseptual

Implementasi merupakan suatu tahapan atau proses dimana sebuah ide, rencana, gagasan, ataupun kebijakan yang telah dirancang sebelumnya akan direalisasikan menjadi suatu tindakan yang nyata. Implementasi merupakan proses yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dan mengimplementasikan sistem yang telah diperoleh melalui tahap seleksi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan, penerapan (Bahasa, 2024). Landasan utama dari implementasi adalah aktivitas, tindakan, atau mekanisme. Implementasi lebih dari sekedar aktivitas, implementasi merupakan kegiatan terencana yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu (Usman, 2002). Berdasarkan uraian di atas, implementasi dapat diartikan sebagai fase atau tahap dimana suatu rencana dan program yang telah dirangkai akan memasuki tahap pelaksanaan. Pelaksan

dan realisasi rencana merupakan tindakan yang tersusun dengan baik demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kapasitasnya dalam memimpin pada hakikatnya ditandai dengan gaya kepemimpinannya. Pola perilaku dan metode yang sering digunakan oleh seorang pemimpin juga dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mengacu kepada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain bersedia melakukan kehendak pemimpinnya meskipun secara pribadi hal itu tidak disukai. Pemimpin adalah orang-orang dengan kemampuan khusus, baik ditunjuk atau tidak yang mampu mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu (Kartono, 2014). Gaya seorang pemimpin merupakan kumpulan dari sifat-sifat yang mereka gunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan. Kemampuan membaca situasi dan modifikasi gaya kepemimpinan seseorang agar sesuai merupakan tanda bahwa gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat permanen.

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja seringkali diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep kinerja mencakup berbagai aspek termasuk efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Kinerja merupakan hasil usaha seorang pegawai dalam

melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik kualitas maupun kuantitas kerjanya (Mangkunegara P. S., 2004). Dengan demikian, kinerja merupakan *out put* dari pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepada seseorang yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja memberikan hasil berupa terselesaikannya tugas dan tanggung jawab.

Tenaga pengajar merupakan seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memberikan materi pembelajaran, membimbing, dan mendidik peserta didik di berbagai tingkat pendidikan. Tenaga pengajar memiliki peran penting dalam proses pendidikan melalui proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik melalui metode pembelajaran yang efektif. Tenaga pengajar atau disebut juga sebagai tenaga kependidikan yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pengawas, penyelenggara pembelajaran, pustakawan, peneliti, pengembang, tenagalaboratorium, dan teknisi sumber belajar adalah anggota masyarakat yang menyumbangkan waktunya dan ditunjuk untuk menunjang terselenggaranya pendidikan. Guru mempunyai kualifikasi untuk bekerja sebagai instruktur, dosen, konselor, pembimbing pembelajaran, tutor, dan fasilitator, berdasarkan spesialisasi dan keterlibatannya dalam penyelenggaraan pendidikan (Suparlan, 2006). Tenaga pengajar atau identik dengan guru merupakan orang-orang yang memfungsikan dirinya untuk mendidik.

## F. Langkah-Langkah Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq yang beralamat di JL. Putri Tunggal No. 17, RT4/RW3, Kelurahan Harjamukti, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat yang merupakan sekolah dasar terpadu berbasis Agama Islam.

### 2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme. Paradigma konstruktivisme digunakan dalam penelitian ini. Paradigma ini berpendapat bahwa konstruksi sosial menentukan realitas sosial. Menurut strukturalisme, komunikasi atau subjek memainkan peran penting dalam komunikasi dan hubungan sosial. Menurut prinsip dasar konstruktivisme, tindakan seseorang ditentukan dan dibentuk oleh konstruksi lingkungan luar dari persepsi mereka tentang diri mereka sendiri. Paradigma konstruktivisme berpendapat bahwa realitas sosial yang diamati seseorang tidak dapat digeneralisasikan untuk semua orang. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan observasi dan wawancara yang mendalam, keduanya sesuai dengan tujuan peneliti. Paradigma konstruktivisme berpendapat bahwa pengetahuan berasal dari konstruksi pemikiran orang yang dipelajari, bukan hanya pengalaman terhadap fakta, menurut Arifin (2012:140).

Paradigma ini menyatakan bahwa hubungan antara pengamat dan objek adalah hasil dari interaksi mereka satu sama lain. Penelitian ini akan disusun berdasarkan pengamatan dan penjelasan tentang implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di SDIT At-Taufiq kota Depok. Dengan melakukan wawancara mendalam dengan beberapa narasumber untuk memperoleh data yang diperlukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian. Kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (Sadiah, 2015). Misalnya, perilaku, apresiasi, tindakan, dan lainnya secara keseluruhan dan dengan menggunakan berbagai metode untuk mendeskripsikannya dalam konteks alamiah khususnya dengan kata-kata atau bahasa.

Penelitian ini akan dilakukan dengan mencari temuan-temuan sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan. Dengan melakukan observasi serta pengamatan untuk kemudian mengumpulkan data terkait fenomena yang terjadi. Data yang telah ditemukan dan terkumpul kemudian akan diolah untuk kemudian dideskripsikan.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Djam'an Satori (2011:23), penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk menyelidiki fenomena-

fenomena yang tidak dapat ditemukan yang bersifat deskriptif, seperti proses atau langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian konsep yang berbeda, karakteristik barang, oleh karena itu.

Salah satu bentuk dari penelitian kualitatif adalah deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Mukhtar (2013: 10) adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Deskripsi merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu masalah secara akurat dan sistematis. Menurut Sadih (2015) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat.

Penelitian ini akan melakukan analisis data terkait temuan masalah untuk kemudian dijelaskan secara sistematis. Penelitian akan terfokus kepada narasumber dengan melakukan proses wawancara untuk memperoleh sumber data yang faktual. Narasumber-narasumber yang diwawancarai juga merupakan sosok yang terlibat langsung pada fenomena yang diteliti.

Selanjutnya adalah penelitian *basic research*. Menurut Sukmadinata (2011), penelitian dasar (*basic research*) disebut juga penelitian murni (*pure research*) atau penelitian pokok (*fundamental research*) adalah penelitian yang diperuntukkan bagi pengembangannya suatu ilmu pengetahuan serta diarahkan pada

pengembangan teori-teori yang ada atau menemukan teori baru. Penelitian dasar lebih diarahkan untuk mengetahui, menjelaskan, dan memprediksikan fenomena alam dan sosial. Hasil dari penelitian dasar mungkin belum dapat dimanfaatkan secara langsung, akan tetapi sangat berguna untuk kehidupan yang lebih baik.

Penelitian ini akan meneliti terkait fenomena sosial yang terjadi dalam implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dengan tujuan memberikan peningkatan terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian ini akan menjelaskan fenomena yang terjadi dan dikaitkan dengan teori-teori tentang gaya kepemimpinan yang ada.

#### 4. Jenis Data dan Sumber Data

- a) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang merupakan data dalam bentuk deskriptif (kata-kata), tidak dalam bentuk angka atau bilangan. Adapun data kualitatif yang akan didapatkan dalam penelitian ini merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian pada fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, yakni implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar.
- b) Tujuan penelitian sebelumnya, yaitu mengenai implementasi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu

(SDIT) At-Taufiq dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar merupakan jenis data kualitatif yang kemudian akan digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

- 1) Sumber data primer, merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber lapangan langsung yang digunakan oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Sumber primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, narasumber utamanya adalah Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq.
- 2) Sumber data sekunder, merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber sekunder adalah sumber data yang didapat dengan cara membaca, memahami dan mempelajari melalui media lain serta literatur dan dokumen perusahaan. Sumber yang menjadi rujukan dalam penelitian ini yaitu data sekunder dari dokumen-dokumen Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq yang didapat dari web resmi maupun yang dimuat di media atau berita *online*.

## 5. Teknik Penentuan Informan

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan tujuan penelitian, informan dipilih. Pemilihan informan, menurut Sugiyono, harus mempertimbangkan tiga faktor: 1) penguasaan masalah, 2) tersedianya data yang cukup, dan 3) kesediaan memberikan informasi yang akurat dan komprehensif. Narasumber atau informan yang digunakan dalam penelitian harus memiliki keterkaitan dan pengetahuan dalam bidangnya masing-masing. Staff dan tenaga oengajar Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Taufiq Kota Depok:

- a) Informan merupakan Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok.
- b) Informan merupakan Wakil Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok.
- c) Informan merupakan tenaga pengajar Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini:

- a) Observasi

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Data, atau fakta yang diperoleh dari pengamatan, adalah satu-satunya sumber daya yang tersedia bagi para ilmuwan. Peneliti akan menggunakan pendekatan observasi non partisipatif untuk mengkaji strategi kepemimpinan Bapak Muchtar Ali

dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok. Dalam metode ini peneliti hanya bertindak sebagai pengamat independen dan tidak ikut serta secara langsung dalam peristiwa yang sedang diamati.

b) Wawancara

Metode kualitatif termasuk wawancara. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah metode wawancara dalam penelitian kualitatif. Wawancara digunakan untuk merevisi atau memvalidasi informasi atau keterangan yang telah diperoleh sebelumnya. Peneliti akan melakukan wawancara dengan Bapak Muchtar Ali selaku kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan beberapa tenaga pengajar mengenai strategi kepemimpinan Bapak Muchtar Ali dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok.

c) Dokumentasi

Proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, makalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Studi dokumentasi bukan hanya studi historis, melainkan studi dokumentasi berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual. Studi dokumentasi berproses dan berawal dari penghimpunan dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, menrangkan dan mencatat serta menafsirkannya serta menghubungkan-hubungkannya dengan fenomena lain.

## 7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik Triangulasi digunakan dalam penelitian ini, yang merupakan metode pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu yang berbeda dari datanya sendiri untuk pengecekan atau sebagai perbandingan dengan data. Pemeriksaan melalui sumber lain adalah metode triangulasi yang paling umum digunakan. Denzin (1978) membedakan empat kategori triangulasi sebagai teknik pemeriksaan. Setiap kategori menggunakan sumber, metode, penyidik, teori.

Triangulasi tidak bertujuan menemukan jumlah fenomena yang benar, sebaliknya, ia bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan yang telah ditemukan. Ada kemungkinan bahwa data yang dikumpulkan dengan teknik triangulasi akan *convergen* (meluas), tidak konsisten, atau kontradiksi. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dengan teknik triangulasi akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti. Jika dibandingkan dengan satu metode, teknik triangulasi akan meningkatkan kekuatan data. Peneliti dapat menambahkan bukti dari wawancara dan observasi untuk meningkatkan penelitian data dan memastikan bahwa data tersebut benar.

## 8. Teknik Analisis Data

Analisis data sebagai tindakan mencari dan menyusun secara cermat data yang berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Membuat kesimpulan melibatkan pemilihan apa yang penting dan apa yang harus

dipelajari, mengkategorikan data, menjelaskannya dalam bentuk unit, mensintesis, menggabungkan data menjadi pola, dan sebagainya.

Metode analisis deskriptif kualitatif akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Metode ini mengolah data dalam bentuk kata-kata, kalimat, skema, dan gambar, dan memberikan penjelasan secara teoritis tentang fakta yang terjadi.

Model Miles dan Huberman yang menjelaskan bahwa analisis data terdiri dari tiga alur kerja, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data. Langkah-langkah berikut termasuk dalam analisis data:

- a) Reduksi data adalah proses memilih, memainkan, memperhatikan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah data mentah yang berasal dari catatan lapangan, untuk membuat temuan observasi dan wawancara pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok mengenai bagaimana strategi kepemimpinan Bapak Muchtar Ali dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Pada Bab 3 penelitian ini, reduksi data hasil temuan wawancara selama proses penelitian akan dipaparkan bersama dengan hasil dan pembahasan penelitian secara keseluruhan.
- b) Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi yang terorganisir, memungkinkan pengambilan keputusan dan tindakan. Data yang digunakan dalam penelitian kualitatif biasanya disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, tabel, grafik, atau pictogram. Dengan menyajikan data ini, data

diorganisasikan sehingga dapat mudah dipahami bagaimana proses implementasi strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Taufiq Kota Depok. Gambaran hasil penelitian disajikan sebelum penyajian data.

- c) Kesimpulan, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah diproses melalui reduksi dan penyajian. Kesimpulan yang dibuat berdasarkan data yang diberikan hanyalah sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

