

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tugas pokok dan peran kepala sekolah dalam mengelola pendidikan merupakan sesuatu yang sangat urgen, terutama berkaitan dengan pelaksanaan peran sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM). Peran kepala sekolah sebagai EMASLIM berpengaruh besar terhadap tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan baik dalam proses belajar mengajar, maupun dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. (Mulyasa,2006: 29).

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembinaan terhadap guru dan tenaga administrasi agar mereka dapat berkembang secara profesional. Wahjosumidjo (2001:12) menyatakan bahwa pemahaman tentang peran pendidik tidak hanya berlandaskan pada konotasi definisi pendidik semata, tetapi juga harus dipahami dalam kaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, serta strategi pelaksanaan pendidikan itu sendiri.

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu berusaha menanamkan dan meningkatkan empat nilai utama, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik pada guru dan stafnya. Melalui pembinaan tersebut, kepala sekolah tidak hanya memastikan perkembangan individu para tenaga kependidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah memiliki tanggung jawab penting dalam menjamin terlaksananya rencana kerja yang telah dirancang dengan baik. Kepala sekolah berperan dalam mengoordinasikan seluruh guru dan staf administrasi agar dapat bekerja secara maksimal. Untuk mencapai hal tersebut, kepala sekolah perlu melakukan pengawasan secara rutin guna memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana dan aturan yang

berlaku. Sebagai manajer yang kompeten, kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengelola berbagai sumber daya yang tersedia di sekolah, sehingga harapan dapat tercapai secara efektif.

Pemimpin sekolah harus mampu mengatasi berbagai tantangan yang timbul di lingkungan sekolah melalui pola pikir yang logis dan strategis. Saat menghadapi perbedaan pendapat atau konflik, Pemimpin sekolah bertugas sebagai penengah yang kompeten untuk mencari solusi dan membuat keputusan yang dapat diterima oleh semua pihak terkait. Selain itu, Pemimpin sekolah memiliki tanggung jawab untuk mendukung staf pendidikan dalam mengembangkan keahlian profesional mereka, sehingga inovasi terus lahir dan mutu pendidikan semakin meningkat. Semua tugas ini dilaksanakan dengan pendekatan yang persuasif serta dilandasi rasa empati, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh sinergi.

Secara khusus, kepala sekolah harus memiliki keahlian dalam mengelola kurikulum, administrasi kearsipan, serta administrasi keuangan. Semua kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien untuk mendukung produktivitas sekolah secara keseluruhan. Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal. Pengawasan dan pengendalian ini berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa semua aktivitas pendidikan di sekolah tetap sejalan dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Dengan pengawasan yang tepat, kepala sekolah dapat mengetahui perkembangan kinerja tenaga kependidikan dan memberikan arahan yang diperlukan. Selain itu, pengawasan ini juga berfungsi sebagai langkah preventif untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, serta untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan bekerja dengan lebih teliti dan cermat. Melalui proses ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendukung peningkatan kualitas kerja di lingkungan sekolah.

Seorang kepala sekolah, dalam perannya sebagai pemimpin, diharapkan memiliki kapasitas untuk memotivasi dan mengarahkan seluruh anggota sekolah sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan efisien dan optimal. Sebagai pemimpin Kepala Sekolah juga harus berfikir menerobos batas, artinya melahirkan pemikiran-pemikiran kreatif untuk membawa Sekolah kepada kondisi yang lebih maju. Pemikiran seorang pemimpin tidak sebatas pada rencana dan aturan-aturan yang telah ada, tetapi melompat kepada perubahan-perubahan ke depan, yang kadang-kadang belum dipikirkan oleh personil sekolah lainnya.

Dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang efektif untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru, menyelaraskan berbagai kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan, serta mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan tercermin melalui pendekatan yang konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, penuh keteladanan, disiplin, serta bersifat adaptif dan fleksibel.

Sebagai penggerak utama, kepala sekolah diharapkan memiliki keterampilan yang memadai dalam memotivasi sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugas secara efisien dan produktif untuk mencapai tujuan sekolah. Motivasi dapat ditingkatkan melalui pengelolaan lingkungan fisik yang nyaman, menciptakan atmosfer kerja yang positif, menegakkan disiplin, memberikan apresiasi, serta penghargaan yang tepat. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, di mana motivasi menjadi elemen kunci yang mampu menggerakkan elemen lainnya menuju efektivitas kerja. Motivasi sering diumpamakan sebagai mesin dan pengendali yang menggerakkan dan mengarahkan setiap aktivitas organisasi.

Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dan strategis. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber

daya pendidikan secara maksimal untuk merealisasikan visi, misi, tujuan, dan target yang telah ditetapkan. Upaya ini dilakukan melalui penyusunan dan pelaksanaan program yang terstruktur dan berkesinambungan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang, mengarahkan, dan mengawasi seluruh aktivitas di lingkungan sekolah.

Seorang pimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan membina perilaku organisasi, serta memastikan administrasi seluruh anggota sekolah berjalan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di sekolah, sehingga setiap anggota organisasi, baik guru maupun staf, dapat bekerja secara maksimal dan mengoptimalkan potensi mereka. Dengan adanya suasana kerja yang positif, anggota organisasi akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Di samping itu, harus mampu bersikap disiplin dan memberikan dorongan moral kepada para guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif juga memiliki dampak yang besar dalam membangun rasa percaya, loyalitas, dan motivasi di kalangan anggota organisasi sekolah. Ketika anggota sekolah merasa dihargai dan dipimpin dengan baik, mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan maksimal. Namun, meningkatkan kinerja guru bukanlah tugas yang mudah. Kepala sekolah sering menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam upaya tersebut, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Berbagai permasalahan ini perlu diidentifikasi dan diatasi dengan bijaksana agar kinerja guru dapat meningkat dan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai.

Pemimpin di lembaga pendidikan bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Berdasarkan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka guru-guru yang juga sebagai mitra kerjanya akan berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan

meningkatkan kompetensi profesionalnya. Peranan kepala sekolah dalam membangun dunia pendidikan tergambar dan kemampuannya melaksanakan tugas melalui konsep yang dituangkan pada program kerja, dan diiringi dengan tatanan kerja serta disiplin kerja.

Penelitian ini berfokus pada permasalahan di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal, Kabupaten Sumedang. Hal ini karena disebabkan oleh banyak factor. Guru mengalami penurunan motivasi dalam mengajar, baik karena faktor personal, rutinitas yang monoton, atau ketidakpuasan terhadap sistem sekolah. Kurangnya motivasi ini bisa mempengaruhi kualitas pengajaran di kelas, yang pada akhirnya berdampak pada perkembangan siswa. Kepala sekolah perlu menemukan strategi untuk meningkatkan motivasi kinerja guru, seperti memberikan penghargaan, peluang pengembangan profesional, atau sekadar memberikan pengakuan atas prestasi guru.

Pembinaan guru menjadi sangat penting agar mereka dapat meningkatkan kemampuan mengajar dan mengadopsi metode pembelajaran yang relevan. Namun, sekolah belum memiliki program pelatihan atau pengembangan yang memadai. Kepala sekolah terkadang terbatas oleh anggaran atau akses ke pelatihan berkualitas. Hal ini bisa berdampak pada stagnasi kinerja guru, yang kurang termotivasi untuk memperbarui kemampuan dan wawasan mereka. Selain kondisi di atas, kurangnya motivasi ini juga terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam beberapa hal, seperti masih terdapat sejumlah guru PAI datang terlambat mengajar, masih ada guru PAI memberikan catatan sampai jam berakhir, terdapat guru PAI yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, Rencana Program Pembelajaran (RPP).

Pengembangan kinerja guru menjadi aspek penting dalam meningkatkan mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kinerja guru yang optimal berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan sekolah, sedangkan rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada penurunan kualitas lulusan.

Secara empirik, Di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal, Kabupaten Sumedang, masih ada guru PAI yang kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari adanya ketergantungan pada pengawasan kepala sekolah serta praktik memberikan catatan kepada siswa ketika guru PAI berhalangan mengajar. Guru di sekolah ini memiliki latar belakang, pengalaman, dan kompetensi yang beragam. Sebagian guru memiliki pengalaman luas namun kurang terbuka terhadap metode baru, sedangkan guru baru yang penuh semangat masih memerlukan bimbingan untuk mengembangkan kompetensi. Kepala sekolah perlu merancang strategi yang efektif untuk menyelaraskan perbedaan tersebut agar tercipta harmoni dan kolaborasi yang memungkinkan semua guru saling belajar dan mendukung dalam menjalankan tugas.

Tumbuhnya kesadaran guru PAI terhadap peningkatan motivasi kerjanya dilandasi komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Bagaimanapun, rendahnya motivasi kerja guru PAI dalam mengajar akan memberikan kerugian tidak hanya kepada guru PAI sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan. Tingginya komitmen guru PAI terhadap pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru PAI sebagai pemegang kunci keberhasilan dalam pembelajaran, sehingga produktivitas sekolah yang diharapkan akan lebih mudah terwujud.

Untuk mengatasi berbagai tantangan, sekolah membutuhkan kepemimpinan yang efektif, dukungan kebijakan dari pemerintah, serta kemampuan komunikasi yang mumpuni dalam membangun hubungan positif dengan guru, orang tua, dan masyarakat. Melalui pendekatan yang strategis, kepala sekolah dapat menghadapi hambatan yang ada dan berfokus pada upaya meningkatkan kinerja guru guna mendukung kemajuan pendidikan di lingkungan sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan

Motivasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. (Study Deskriptif Kualitatif di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang)”

## **B. Perumusan dan Pembatasan Masalah**

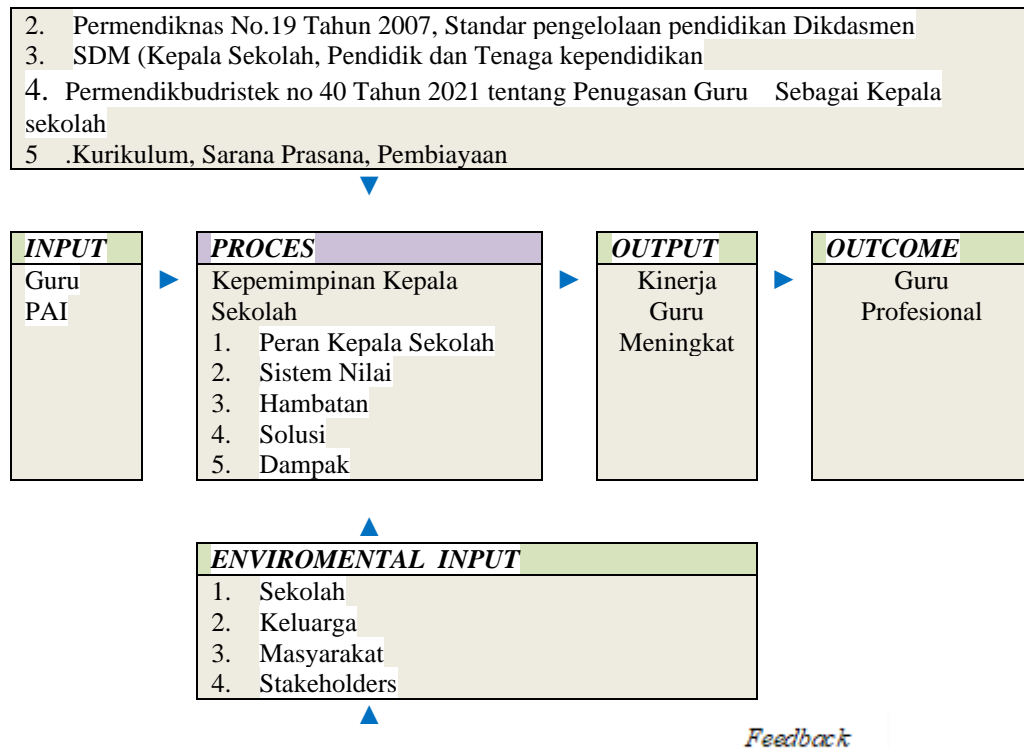
### **1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja guru PAI di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang masih belum maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi ini antara lain: a) kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesi guru yang difasilitasi oleh Dinas, b) minimnya pembinaan dari pengawas pendidikan, c) kepala sekolah yang belum memiliki arah yang jelas dalam menyusun visi dan misi untuk organisasi, dan d) kualitas guru yang belum optimal akibat kurangnya pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Pemimpin di lembaga pendidikan memegang peran vital dalam menggapai mutu sekolah. Agar fungsi-fungsi berjalan dengan baik, kepala sekolah memerlukan dukungan dari semua pihak, baik yang berasal dari dalam maupun luar sekolah. Penerapan peran-peran ini dengan efektif akan membantu meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kualitas pembelajaran yang lebih baik.

Selain kondisi di atas, kurangnya motivasi ini juga terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam beberapa hal, seperti masih terdapat sejumlah guru PAI datang terlambat mengajar, masih ada guru PAI memberikan catatan sampai jam berakhir, terdapat guru PAI yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, Rencana Program Pembelajaran (RPP). Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

|                           |
|---------------------------|
| <b>INSTRUMENTAL INPUT</b> |
|---------------------------|

|                                           |
|-------------------------------------------|
| 1. UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas |
|-------------------------------------------|



**Gambar 1.1. Rumusan Masalah**

Uraian dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut: Dinas pendidikan belum optimal dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi guru PAI, seperti masih kurangnya kegiatan-kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru PAI; Pengawas; dengan jumlah pengawas yang terbatas memberikan dampak pada kurangnya supervisi kepada guru PAI menjadi kurang optimal, terutama supervisi akademik. Kepala sekolah; kurang memberikan motivasi kepada guru PAI, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru dalam kegiatan pembelajaran; Guru; masih rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran berdampak pada mutu lulusan.

- a. *Raw input* dalam konteks ini adalah guru. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas untuk

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi proses pembelajaran. Tugas ini dilakukan dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah. Sebagai pendidik, guru diharapkan memiliki berbagai kompetensi, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugasnya secara efektif.

- b. *Proses*. Kepala sekolah, sebagai seorang pendidik, bertanggung jawab untuk membimbing semua anggota sekolah, termasuk para guru. Selain itu, ia juga mengelola administrasi terkait kegiatan pembelajaran dan konseling di sekolah. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah berfungsi sebagai pengarah yang memberikan petunjuk jelas dan mengkoordinasikan tugas-tugas staf dan guru. Sebagai seorang pengawas, kepala sekolah melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan program sesuai dengan rencana. Sehingga Pemimpin di lembaga pendidikan harus menjadi pribadi yang dapat dipercaya, memberikan arahan yang tegas, melakukan pengawasan yang efisien, serta memfasilitasi komunikasi dua arah yang positif antara pimpinan dan seluruh anggota sekolah. Kepala sekolah juga berperan sebagai inovator dengan menerapkan perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah memberi dorongan dan semangat agar semua anggota sekolah bekerja lebih baik. Semua fungsi kepemimpinan ini harus dijalankan dengan prinsip nilai yang jelas, untuk memastikan kemajuan yang nyata dalam lingkungan sekolah.
- c. *Instrumental input* antara lain: (1) Kebijakan pemerintah yang diatur dalam Permendikbud Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi pendidik. (2) Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 yang mengatur Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang memberikan pedoman

mengenai peran dan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. (3) Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, yang mengatur prosedur penugasan serta kualifikasi yang diperlukan bagi guru yang diangkat sebagai kepala sekolah. (4) Kurikulum yang diterapkan di sekolah, yang harus bersifat adaptif dan relevan dengan kondisi serta kebutuhan masing-masing sekolah. (5) Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung kelancaran proses kegiatan belajar mengajar secara keseluruhan. (6) Ketidacukupan anggaran yang tersedia, yang menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah..

- d. Komponen *environmental input* pada kepemimpinan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhi proses penyelenggaraannya, yaitu diantaranya; (1) Lingkungan Sekolah, (2) Keluarga, (3) Masyarakat, (4) *Stakeholders*.
- e. *Output* kinerja guru PAI meningkat akan dihasilkan dari serangkaian proses yang didukung oleh *instrumental input* dan *environmental input*.
- f. Dengan penelitian, maka diharapkan *outcome* terbentuknya guru PAI yang profesional yang memenuhi kebutuhan sesuai standar pemerintah, tidak hanya menguasai teori tetapi juga terampil dapat terpenuhi.

Uraian di atas menunjukkan bahwa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sehingga pada akhirnya menghasilkan guru yang profesional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang”.

## 2. Pembatasan Masalah

Melihat banyaknya peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, penelitian ini akan fokus pada dua fungsi utama kepala sekolah, yaitu sebagai pemimpin (leader) dan motivator, dalam peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Penelitian ini akan mengeksplorasi gaya kepemimpinan kepala sekolah serta strategi-strategi yang diterapkan untuk memperbaiki kinerja guru PAI di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal, Kabupaten Sumedang.

Penelitian ini mengkaji peran kepala sekolah sebagai motivator dan pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Sebagai motivator, kepala sekolah diharapkan memiliki strategi yang efektif untuk memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan semangat dan dedikasi tinggi. Penelitian ini akan membatasi kajian pada strategi-strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk memotivasi guru serta cara kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja guru PAI.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek yaitu:

- a. Peran Kepala dalam kerangka EMASLIM.
- b. Sistem Nilai Pemimpin di lembaga pendidikan menggunakan kerangka enam system nilai Ahmad Sanusi, seorang tokoh pendidikan dan ulama dari Indonesia, bahwa ada enam sistem nilai yang menjadi pedoman untuk pengembangan diri dan Pendidikan moral yakni: nilai teologis, nilai etis, nilai estetis, nilai logis, nilai fisik-fisiologis, dan nilai teleologis.
- c. Strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru PAI di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal
- d. Hambatan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, indikator-indikator yang diteliti meliputi supervisi guru dan Profesionalisme guru pada tingkat kedisiplinan.

- e. Solusi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, indikator-indikator yang diteliti meliputi Supervisi guru dan Profesionalisme guru pada tingkat kedisiplinan.
- f. Dampak kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, indikator-indikator yang diteliti meliputi capaian kinerja guru yang ditingkatkan.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini untuk memperoleh gambaran dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja guru PAI di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.

#### **b. Tujuan Khusus**

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru PAI SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Peran (*leadership*) kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.
- 2) Sistem nilai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.
- 3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 1 Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal

- 4) Hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.
- 5) Solusi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.
- 6) Dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu:

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan keilmuan dan kajian peserta didik di lingkungan pendidikan menengah yang masih memerlukan perhatian, khususnya dalam peningkatan kedisiplinan peserta didik melalui implementasi teori dan kebijakan manajerial.

### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian manajemen kepala sekolah untuk perbaikan kedisiplinan peserta didik ini diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak terutama stakeholder pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi Dinas Pendidikan: Penelitian ini memberikan manfaat dalam merumuskan kebijakan yang dapat mendukung peningkatan kepemimpinan kepala sekolah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam, Dinas Pendidikan dapat menyusun program pengembangan kepala sekolah yang lebih aplikatif dan berbasis pada kebutuhan praktis. Hal ini juga membantu Dinas dalam meningkatkan koordinasi antar pihak yang terlibat dalam

pendidikan, termasuk antara kepala sekolah, guru, dan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan.

2) Bagi Kepala Sekolah

Temuan dari penelitian ini memberikan kepala sekolah wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi guru. Kepala sekolah dapat lebih memahami cara-cara untuk memotivasi dan memberdayakan guru Pendidikan Agama Islam, baik melalui pelatihan, pemberian ruang untuk berkembang, maupun dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hasil penelitian ini juga mendorong kepala sekolah untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka agar dapat lebih responsif terhadap kebutuhan guru dan peserta didik.

3) Bagi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)

Penelitian ini memberikan dampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja guru PAI, yang dapat merasakan perubahan positif melalui kepemimpinan kepala sekolah yang lebih demokratis dan suportif. Guru PAI akan merasa lebih dihargai dan didorong untuk berinovasi dalam pengajaran mereka. Dukungan dari kepala sekolah untuk pengembangan profesionalisme guru juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan hasil belajar siswa.

4) Bagi Peneliti dan Peneliti Lainnya

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kepemimpinan pendidikan dan motivasi guru. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna untuk melakukan studi lanjutan terkait kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan penerapan strategi pembelajaran yang efektif. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk menggali lebih dalam tentang

tantangan yang dihadapi dalam pendidikan, terutama dalam konteks sekolah-sekolah dengan program Pendidikan Agama Islam.

#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, pertanyaan penelitian yang dapat diajukan yaitu:

1. Apa dan bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang?
2. Apa dan bagaimana sistem nilai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang?
3. Apa dan bagaimana hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang?
4. Apa dan bagaimana solusi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang?
5. Apa dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pendidikan agama islam di SMPN I Darmaraja dan SMPN 2 Jatinunggal Kabupaten Sumedang?