

TESIS

**PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI PONDOK PESANTREN ANNUR DARUNNAJAH 8 CIDOKOM BOGOR**



Disusun Oleh:

Ahmad Turhamun

21502300238

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

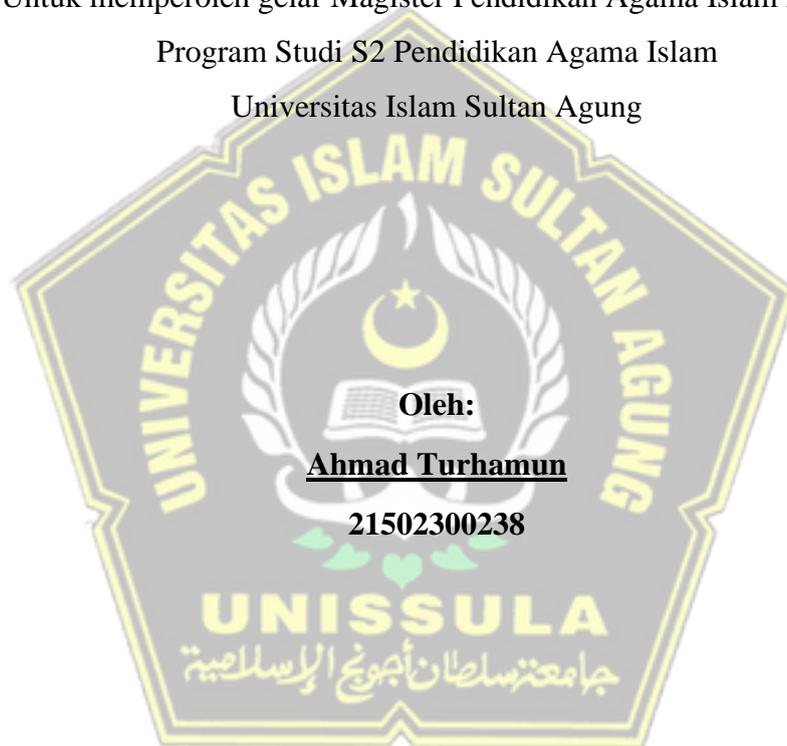
SEMARANG

2024

**PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI PONDOK PESANTREN ANNUR DARUNNAJAH 8 CIDOKOM BOGOR**

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam Dalam
Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung



Oleh:

Ahmad Turhamun

21502300238

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

DI PONDOK PESANTREN ANNUR DARUNNAJAH 8 CIDOKOM BOGOR

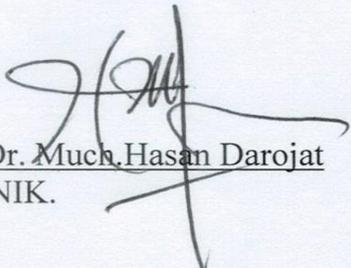
Oleh :

Ahmad Turhamun

NIM 21502300238

Pada tanggal 11 Januari 2025 telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Much. Hasan Darajat
NIK.

Pembimbing II



Drs. Asmaji Muchtar, Ph.D
NIK.

Mengetahui,

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I

NIK. 210513020

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI PONDOK PESANTREN ANNUR DARUNNAJAH 8 CIDOKOM

BOGOR

Oleh :

Ahmad Turhamun

NIM: 21502300238

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA Semarang

Tanggal: 20 Januari 2025

Dewan Penguji Tesis

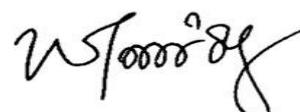
Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I

NIK. 210513020

Sekretaris,



Dr. Warsiyah, M.S.I

NIK

Anggota,



Dr. Irfan Kurniawan, M.Ag., Ph.D

NIDN. 2105108402

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang,



Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I, M.P.I.

NIK . 210513020

PERNYATAAN

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, peneliti menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

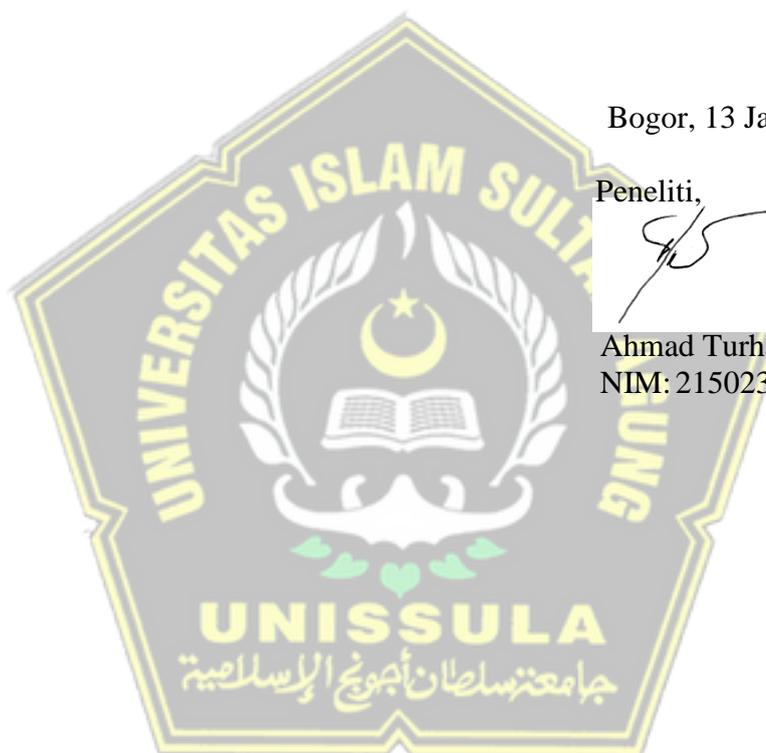
1. Tesis ini tidak berisi material yang telah diterbitkan oleh penulis lain.
2. Tesis ini tidak berisi pemikiran-pemikiran orang lain kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan rujukan.
3. Seluruh isi dalam tesis ini menjadi tanggung jawab penuh peneliti.

Bogor, 13 Januari 2025

Peneliti,



Ahmad Turhamun
NIM: 21502300238



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Turhamun
NIM : 21502300238
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Agama Islam

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN ANNUR DARUNNAJAH 8 CIDOKOM BOGOR

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Bogor, 13 Januari 2025

Yang menyatakan,



(Ahmad Turhamun)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Ahmad Turhamun: Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor: Program Magister Pendidikan Agama Islam UNISSULA Tahun 2024.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pimpinan pesantren serta para guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 didominasi oleh sikap kepemimpinan transformasional dan visioner, yang mendorong guru untuk lebih berinovasi dalam mengajar, meningkatkan disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Faktor utama yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru meliputi motivasi, penghargaan terhadap kerja keras, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan guru. Selain itu, strategi kepemimpinan yang melibatkan pelatihan profesional, sistem evaluasi berkala, dan pemberian apresiasi terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas serta profesionalisme tenaga pendidik di pesantren.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik memiliki dampak signifikan dalam membangun budaya kerja positif, meningkatkan motivasi, dan mendorong inovasi dalam pengajaran. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan pesantren untuk terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang mampu mendukung kinerja guru secara optimal guna meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Guru, Pondok Pesantren, Transformasional, Visioner.

ABSTRACT

Ahmad Turhamun: The Role of Leadership Attitudes in Improving Teacher Performance at Annur Darunnajah 8 Islamic Boarding School, Cidokom Bogor: UNISSULA Islamic Religious Education Masters Program in 2024.

Leadership in education has an important role in creating a conducive learning environment and improving teacher performance. This study aims to analyze the role of leadership attitudes in improving teacher performance at Annur Darunnajah 8 Islamic Boarding School. The research method used is qualitative with a case study approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the leaders of the Islamic boarding school and teachers.

The results of the study indicate that leadership at Annur Darunnajah 8 Islamic Boarding School is dominated by transformational and visionary leadership styles, which encourage teachers to be more innovative in teaching, improve discipline, and create a harmonious work environment. The main factors that influence improving teacher performance include motivation, appreciation for hard work, and effective communication between leaders and teachers. In addition, leadership strategies involving professional training, periodic evaluation systems, and giving appreciation have proven effective in increasing the productivity and professionalism of educators in Islamic boarding schools.

This study concludes that good leadership has a significant impact on building a positive work culture, increasing motivation, and encouraging innovation in teaching. Therefore, it is important for Islamic boarding school leaders to continue to develop leadership strategies that can support teacher performance optimally in order to improve the quality of education in Islamic boarding schools.

Keywords: Leadership, Teacher Performance, Islamic Boarding Schools, Transformational, Visionary.

خلاصة

أحمد تورهامون: دور اتجاهات القيادة في تحسين أداء المعلمين في مدرسة النور دار النجاح الإسلامية الداخلية رقم 8، سيدوكوم بوجور: برنامج الماجستير في التربية الدينية الإسلامية بجامعة ولاية سولا في عام

إن للقيادة في التعليم دوراً هاماً في خلق بيئة تعليمية مواتية وتحسين أداء المعلم. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور مواقف القيادة في تحسين أداء المعلمين في مدرسة النور دار النجاح الإسلامية الداخلية الثامنة. طريقة البحث المستخدمة هي نوعية مع نهج دراسة الحالة. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظات والتوثيق التي شملت قادة ومعلمي المدارس الداخلية الإسلامية.

تظهر نتائج الدراسة أن القيادة في مدرسة النور دار النجاح الإسلامية الداخلية الثامنة تهيمن عليها أنماط القيادة التحويلية والرؤيوية، والتي تشجع المعلمين على أن يكونوا أكثر ابتكاراً في التدريس، وتحسين الانضباط، وخلق بيئة عمل متناغمة. إن العوامل الرئيسية التي تؤثر على تحسين أداء المعلم تشمل الدافع والتقدير للعمل الجاد والتواصل الفعال بين القادة والمعلمين. وبالإضافة إلى ذلك، أثبتت استراتيجيات القيادة التي تتضمن التدريب المهني، ونظم التقييم الدوري، وتقديم التقدير فعاليتها في زيادة إنتاجية واحترافية أعضاء هيئة التدريس في المدارس الداخلية الإسلامية.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن القيادة الجيدة لها أثر كبير في بناء ثقافة عمل إيجابية، وزيادة الدافعية، وتشجيع الابتكار في التدريس. لذلك، من المهم لقادة المدارس الداخلية الإسلامية أن يستمروا في تطوير استراتيجيات القيادة التي يمكن أن تدعم أداء المعلمين على النحو الأمثل من أجل تحسين جودة التعليم في المدارس الداخلية الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: القيادة، أداء المعلم، المدرسة الداخلية الإسلامية، التحويلية، الرؤية.

MOTTO

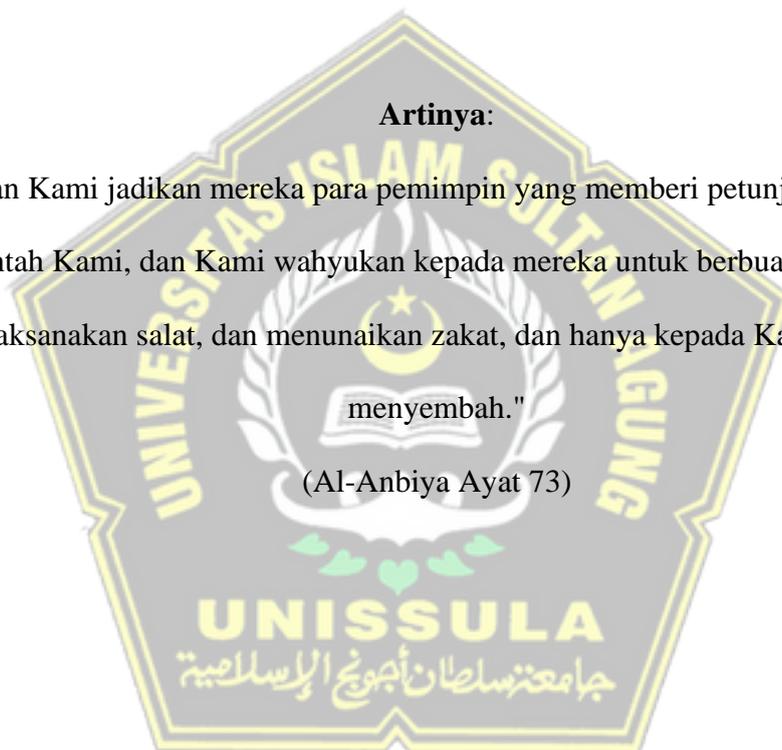
وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا

عَبِيدِينَ

Artinya:

"Dan Kami jadikan mereka para pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka untuk berbuat kebajikan, melaksanakan salat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah."

(Al-Anbiya Ayat 73)



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim

Alhamdulillah hirobil Alamiin Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor”. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Tesis dengan judul “Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor” tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.P.D.) RPL Universitas Darunnajah (UDN) dan Fakultas Agama Islam Universitas Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam kesempatan ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., MH selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA).
2. Dr. Much Hasan Darojat, selaku rektor Universitas Darunnajah Jakarta
3. Drs. Muhammad Mukhtar Arifin Sholeh., M. Lib, Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Sultan Agung Semarang.

4. Dr. Agus Irfan, MPI, Selaku Ketua Program Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Much Hasan Darajat dan Drs. Asmaji Muchtar, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, serta saran yang sangat berharga selama proses penyusunan Tesis ini.
6. Para Dosen Program RPL Universitas Darunnajah dan Universitas Islam Sultan Agung Semaang (UNISSULA) yang telah memberikan berbagai ilmu agama dan pengetahuan,
7. Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Seluruh guru dan staf Pondok Peantren Annur Darunnajah 8 yang telah memberikan informasi serta bantuan selama penelitian berlangsung.
9. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral dan materil yang tiada henti.
10. Rekan-rekan dan sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan serta teman-teman Magister Pendidikan Agama Islam

Teriring semua Do'a semoga Amal dan kebaikan Allah Balas berlipat ganda oleh Allah Swt. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca umumnya .Amiin

Bogor, 11 Januari 2025

Peneliti

Ahmad Turhamun

NIM 21502300238

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia dan

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Nomor: 158/1987 dan 0343b/U/1987

(Departemen Agama RI, 2003)

Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	KETERANGAN
ا	Alif	A	-
ب	Bā ^ʿ	B	Be
ت	Tā ^ʿ	T	Te
ث	Sā ^ʿ	Ş	es (dengan titik dibawah)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā ^ʿ	Ĥ	ha (dengan titik diatas)
خ	Khā	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zal	Ž	zed (Dengan titik diatas)
ر	Rā ^ʿ	R	Er
ز	Ž	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Sād	Ş	es (dengan titik dibawah)
ض	Dād	Đ	de (dengan titik diatas)

ط	Ta	T	-
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ع	„ain	„	Koma terbalik diatas
غ	Ghain	G	Ge
فا	Fā	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
و	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	“	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Konsonan rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap:

يُحَدِّدُ	Ditulis	<i>Muta"addidah</i>
حَدِّدُ	Ditulis	„ <i>iddah</i>

Tā' marbūtah di akhir kata

- a. Bila dimatikan, ditulis *h*:

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>hikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang

sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia seperti *zākat*, *sālat* dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

- b. Bila *Ta* " *Marbūtah* diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كراية الأونيباء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā</i> "
-----------------	---------	----------------------------

- c. Bila *Ta* " *Marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan *dammah* ditulis *t*

ز كبة انفطرز كبة انفطر	Ditulis	<i>zākat al-fitr</i>
------------------------	---------	----------------------

Vokal Pendek

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	-I
ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	u

Vokal Panjang

1.	<i>Faḥah + alif</i>	Ditulis	Ā
	جبهية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.	<i>Faḥah + ya</i> " <i>mati</i>	Ditulis	Ā
	جسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya</i> " <i>mati</i>	Ditulis	Ī
	كري	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	<i>Dammah + wawu mati</i>	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥḥah + ya" mati</i>	Ditulis	Ai
	ب ي كى	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	<i>Faḥḥah + wawu mati</i>	Ditulis	Au
	ق و ل	Ditulis	<i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

أحى	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
نيّ تشكر جي	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata sandang *Alif + Lām*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

انقرأ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
انقيس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*

ان س بء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
ان ش س	Ditulis	<i>asy-syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئى انفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهمّ انسنت	Ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
خلاصة	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah dan Fokus Masalah	8
1.4 Rumusan masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	14

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Kajian Teori	18
2.1.1 Teori Konsep Kepemimpinan	18
2.1.1.1 Kepemimpinan Dalam Islam	18
2.1.1.2 Pengertian Kepemimpinan Dalam Islam	20
2.1.1.3 Istilah Kepemimpinan Dalam Islam	26
2.1.2 Kinerja Guru	48
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru	48
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	54
2.1.2.3 Indikator Kinerja Guru	57
2.1.3 Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja	64
2.1.4 Kajian Penelitian Yang Relevan	71
BAB 3 METODE PENELITIAN	78
3.1 Jenis Penelitian	78
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	81
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	82
3.4 Teknik Penentuan Informan	84
3.5 Teknik Pengumpulan Data	89
3.6 Keabsahan Data	96
3.7 Teknik Analisis Data	102
3.8 Kerangka Proses Berpikir	113
3.9 Kerangka Konseptual	115
4.0 Pertanyaan Peneliti	117

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	124
4.1 Hasil Penelitian	124
4.1.1 Gambaran Umum Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8	124
4.1.2 Pengertian Kepemimpinan Pesantren	124
4.1.2 Profil Pimpinan Pesantren	124
4.2 Sikap Kepemimpinan Berbasis Nilai Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8	134
4.3 Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	140
4.4 Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	145
4.5 Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kinerja guru ..	151
4.6 Implikasi Terhadap Kinerja Guru Secara Keseluruhan Dari Sikap kepemimpinan	154
4.7 Analisa Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	160
4.7.1 Kepemimpinan Berbasis Keteladanan	160
4.7.2 Penghargaan dan Pengakuan Sebagai Pemacu Kinerja	161
4.7.3 Komunikasi Terbuka dan Musyawarah	161
4.7.4 Pengembangan Kompetensi Guru	162
4.7.5 Dukungan Moral dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif	162
BAB 5 PENUTUP	164
5.1 Kesimpulan Penelitian	164

5.2 Implikasi Penelitian	167
5.3 Rekomendasi Penelitian	170
5.4 Keterbatasan Penelitian	182
DAFTAR PUSTAKA	182
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambaran 3.1 Kerangka Konsep Berpikir

Gambarabn 3.2 Kerangka Konseptual

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 waktu Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun interaksi positif dengan siswa dan mengoptimalkan hasil pembelajaran (Sudjana, 2020: 45). Namun, dalam realitasnya masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah peran sikap kepemimpinan.

Sikap kepemimpinan yang baik bagi seorang guru diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung serta memotivasi untuk meraih kinerja optimal. Sebuah studi mengindikasikan bahwa guru yang memiliki sikap kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional cenderung mendorong peningkatan kinerja secara signifikan (Rohman, 2021: 72). Sikap kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan dalam mengambil keputusan, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan dukungan moral dan material kepada guru, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja guru (Hidayat, 2020: 83).

Lebih jauh lagi, penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan sikap kepemimpinan yang inklusif, dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas (Maulana, 2022: 110).

Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kepemimpinan guru bukan hanya berpengaruh pada aspek administratif, tetapi juga berkontribusi pada aspek pedagogis yang menjadi inti dari kinerja guru.

Namun, di sisi lain, masih terdapat guru yang belum optimal dalam mengeksekusi peran kepemimpinannya, baik karena keterbatasan kapasitas, minimnya pelatihan kepemimpinan, ataupun karena faktor budaya organisasi yang tidak mendukung (Suryadi, 2019: 58). Situasi ini memperkuat argumen bahwa perlu adanya perhatian yang lebih terhadap pembentukan dan pengembangan sikap kepemimpinan yang efektif di kalangan guru agar mampu mendukung kinerja dengan lebih baik.

Peran sikap kepemimpinan menjadi sangat krusial dalam konteks ini. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan memberikan yang terbaik dalam proses belajar-mengajar. Kepemimpinan yang baik adalah kunci utama dalam meraih tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang guru sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja di lingkungan sekolah (Rahman, 2021: 112).

Sikap kepemimpinan yang dimaksud meliputi kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing para guru dan santri. Guru bertanggung jawab tidak hanya untuk menyampaikan pengetahuan tetapi juga untuk memelihara keterampilan hidup yang krusial seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian (Sofwan Manaf & Rokimin, 2023: 51). Pemimpin yang memiliki visi-misi yang jelas dan mampu mengkomunikasikan visi-misi tersebut dengan baik kepada guru dan santri akan dapat mendorong mereka untuk bekerja

keras demi meraih tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang mengindikasikan integritas dan konsistensi dalam tindakan mereka akan memperoleh kepercayaan dari para guru, santri serta seluruh staff yang ada di pesantren tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka.

Tantangan yang dihadapi oleh sekolah tidaklah sedikit. Kurangnya fasilitas, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan kurikulum yang semakin kompleks adalah beberapa masalah yang sering dihadapi. Dalam kondisi ini, peran pemimpin menjadi sangat krusial. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan bijaksana dan mencari solusi inovatif untuk mengatasi berbagai tantangan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru .

Sikap kepemimpinan yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat. Kegiatan pendidikan yang memiliki kualitas berpengaruh terhadap faktor kepemimpinan yang cukup kuat, tanpa adanya faktor kepemimpinan yang kuat proses pendidikan akan berjalan seolah tanpa arah (Idham, et. al, 2023: 162).

Keputusan yang mendukung pengembangan profesional guru, seperti penyediaan pelatihan dan workshop akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja mereka. Keputusan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia akan membawa dampak positif jangka panjang bagi organisasi (Rahmawati, 2022: 145). Dalam konteks ini, keputusan yang mendukung pengembangan guru sangat krusial untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada peserta siswa didik.

Selain itu, pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada para guru akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Guru yang merasa

termotivasi dan terinspirasi akan lebih bersemangat dalam mengeksekusi tugasnya dan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya. Motivasi dan inspirasi adalah dua aspek krusial dalam kepemimpinan yang efektif (Pratama, 2020: 132).

Krusialnya sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru juga terlihat dari bagaimana pemimpin mampu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Guru merupakan bagian integral dari sumber daya pendidikan yang sangat menetapkan keberhasilan pendidikan (Munawaroh, et. al, 2023: 121).

Budaya kerja yang inklusif akan membuat guru merasa dihargai dan diakui kontribusinya, sementara budaya kolaboratif akan mendorong kerjasama dan sinergi antar guru dalam meraih tujuan pendidikan. Dalam dunia pendidikan, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif sangat krusial mengingat kompleksitas kurikulum dan berbagai tantangan yang dihadapi.

Sekolah juga harus mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya dalam hal kualitas pendidikan. Untuk itu, sikap kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi sangat krusial. Pemimpin yang adaptif mampu menghadapi perubahan dengan bijaksana dan terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Inovasi dalam metode pengajaran dan manajemen kurikulum menjadi salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencetak generasi yang kompeten (Fauzi, 2023: 78)

Dengan memahami bagaimana sikap kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pimpinan sekolah maupun para pimpinan.

Sekolah di Indonesia terus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan mereka. Namun, banyak sekolah yang masih menghadapi berbagai kendala, termasuk keterbatasan fasilitas dan sumber daya manusia. Dalam kondisi ini, peran pemimpin sangat krusial. Pemimpin yang efektif dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal dan menciptakan solusi inovatif untuk mengatasi berbagai tantangan. Oleh karena itu, Krusialnya untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren (Hidayat, 2020: 94).

Selain itu, mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Setiap sekolah memiliki dinamika dan karakteristik yang berbeda, sehingga sikap kepemimpinan yang efektif di satu sekolah mungkin tidak sama dengan yang lainnya. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam dan kontekstual sangat diperlukan untuk memahami nuansa dan kebutuhan spesifik dari masing-masing sekolah.

Mengkaji berbagai strategi yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses mengajar siswa. Strategi-strategi ini dapat mencakup pendekatan personal dalam mendukung guru, penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional, dan penciptaan budaya mengajar yang positif dan inklusif. Dengan strategi yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut (Aziz, 2021: 67). Di sisi lain, pengaruh lingkungan eksternal terhadap sikap kepemimpinan dan kinerja guru.

Faktor-faktor seperti kebijakan pendidikan nasional, dukungan dari masyarakat dan perkembangan teknologi pendidikan dapat mempengaruhi bagaimana kepemimpinan diterapkan di sebuah lembaga pendidikan. Pemimpin yang peka terhadap perubahan lingkungan eksternal akan lebih mampu mengadaptasi strategi kepemimpinan mereka untuk memenuhi kebutuhan zaman (Hakim, 2020: 185).

Krusialnya peningkatan kinerja guru, tetapi juga pada pengembangan holistik dari lembaga itu sendiri. Dengan kepemimpinan yang efektif, lembaga pendidikan dapat lebih berkontribusi pada pembangunan karakter bangsa, membuat lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki integritas dan akhlak yang baik. Dengan demikian, hasil ini memiliki relevansi yang luas dan mendalam bagi pengembangan pendidikan di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan pendidikan di Indonesia. Melalui pemahaman yang mendalam tentang Peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, produktif, dan berkelanjutan (Suryana, 2020: 162).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan penulis diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kualitas pendidikan seringkali terkait erat dengan kinerja guru di sekolah. Meskipun guru merupakan komponen utama dalam proses pembelajaran, kinerja mereka tidak terlepas dari pengaruh faktor eksternal, salah satunya adalah peran sikap kepemimpinan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang dapat dikemukakan adalah berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom, pimpinan, guru dan staf dalam mengeksekusi peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dalam proses kegiatan belajar mengajar sudah berjalan dengan efektif, hanya saja terdapat beberapa program yang belum terstruktur dengan baik. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain

1. Sikap kepemimpinan belum semua dijalankan oleh guru dalam proses pengajaran di pondok pesantren annur darunnajah 8
2. Kurangnya Pemahaman tentang Sikap Kepemimpinan Efektif

Banyak lembaga pendidikan, khususnya di pondok pesantren yang belum memiliki pemahaman yang mendalam tentang sikap kepemimpinan yang efektif. Hal ini memicu adanya perbedaan dalam cara pengelolaan tenaga pendidik dan dampaknya terhadap kinerja guru.

3. Motivasi Guru

Di beberapa pondok pesantren, termasuk Annur Darunnajah 8, kinerja guru sering kali tidak optimal. Salah satu penyebab utamanya adalah motivasi yang dipengaruhi oleh kurangnya dukungan dari kepemimpinan yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan penghargaan terhadap kinerja guru.

4. Kurangnya Komunikasi Efektif antara Pimpinan dan Guru

Sering kali terjadi kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan pondok pesantren dengan para guru. Ketidakjelasan arahan, tujuan, serta harapan yang diinginkan oleh pimpinan memicu guru kesulitan dalam menelaraskan kinerja mereka dengan visi dan misi pondok pesantren.

1.3. Pembatasan Masalah dan Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi permasalahan pada peran sikap kepemimpinan seorang pimpinan ataupun pimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajag 8 Cidokom Bogor.

Adapun fokus penelitian ini yaitu:

1. Fokus penelitian ini akan mengkaji bagaimana sikap kepemimpinan transformasional (yaitu kepemimpinan yang menginspirasi, memberikan visi, dan mendukung pengembangan pribadi) dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor.
2. Fokus penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami yang berfokus pada akhlak, keteladanan, dan pengabdian dalam meningkatkan kinerja serta profesionalisme guru dalam mendidik santri di lingkungan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor

1.4. Rumusan Masalah

Berangkat dari berbagai permasalahan yang dijabarkan di latar belakang oleh peneliti dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sikap kepemimpinan pimpinan pesantren terhadap kinerja guru dalam mengeksekusi program pendidikan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom?
2. Bagaimana sikap kepemimpinan pimpinan pesantren berbasis nilai-nilai Islam mempengaruhi kinerja guru di pondok pesantren annur darunnajah 8 cidokom?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh sikap kepemimpinan terhadap kinerja guru tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pondok pesantren dapat mempengaruhi kinerja guru. Sikap kepemimpinan yang positif dan mendukung dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru mengeksekusi tugasnya sebagai pendidik di pesantren. kepemimpinan yang mengindikasikan perhatian terhadap kebutuhan guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyediakan dukungan profesional yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dalam mendidkan para siswa di pesantren (Suryadi, 2020: 33). Ketika guru merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan profesional dalam mengeksekusi kependidikan secara maksimal
2. Mengkaji sikap kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam mempengaruhi kinerja guru di pondok pesantren annur darunnajah 8 cidokom. Kepemimpinan bukan hanya mengenai jabatan saja, melainkan amanah

yang diberikan oleh Allah kepada seseorang sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya (Syafi'i, 2022: 58).

3. Mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan komitmen guru Tujuan lainnya adalah untuk mengevaluasi dampak dari berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan partisipatif dan otoriter, terhadap motivasi dan komitmen kerja guru (Wahyudi, 2021: 112).
4. Menemukan strategi peningkatan kinerja guru melalui penerapan sikap kepemimpinan yang Tepat penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui penerapan sikap kepemimpinan yang tepat. Temuan ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka untuk meraih hasil pendidikan yang lebih baik (Suryani, 2021: 135).
5. Memberikan rekomendasi untuk pengembangan pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan pondok pesantren. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi mengenai program pelatihan kepemimpinan yang dapat membantu para pimpinan pondok pesantren meningkatkan kompetensi mereka dalam memimpin dan mengelola kinerja guru (Arifin, 2020: 142).

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yang mendalam dan komprehensif bagi Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat teoretis

1. Pengayaan Teori Kepemimpinan : Penelitian ini memperkaya teori kepemimpinan dengan menambahkan bukti empiris yang spesifik tentang bagaimana elemen sikap kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Misalnya, sikap seperti empati, dukungan, dan kemampuan pengambilan keputusan bisa dieksplorasi lebih mendalam. Dan teori dapat juga digunakan untuk mengembangkan pendekatan baru dalam studi kepemimpinan yang lebih relevan dengan konteks pendidikan, sehingga para peneliti dan praktisi dapat mengaplikasikan konsep kepemimpinan dengan lebih efektif. Sekaligus memperkenalkan konsep seperti *leadership style adaptation* di lingkungan sekolah, yang memberikan panduan teoretis untuk pimpinan sekolah dan pemimpin pendidikan.
2. Pengembangan Model Kinerja Guru : Kinerja guru seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan sikap pemimpin. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan model konseptual yang mengindikasikan hubungan antara sikap kepemimpinan tertentu (misalnya, komunikasi yang terbuka, kemampuan inspirasi, atau kepedulian) dan peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran. Model ini memberikan kerangka kerja teoretis bagi akademisi untuk memahami dinamika hubungan tersebut dan memungkinkan penelitian lebih lanjut untuk menguji validitas model di berbagai konteks. Dalam jangka panjang, model ini dapat digunakan

untuk menciptakan alat ukur atau indikator baru dalam mengevaluasi efektivitas pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Kontribusi pada Psikologi Organisasi dan Pendidikan : Psikologi organisasi meneliti hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk bagaimana pemimpin memengaruhi bawahan. Dalam konteks pendidikan, pimpinan sekolah memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja guru. Penelitian ini berkontribusi dengan menyediakan wawasan baru tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks sekolah. Penelitian ini dapat membantu menguraikan bagaimana pimpinan sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, mereduksi stres kerja, dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Wawasan ini akan relevan untuk membangun teori yang lebih holistik tentang psikologi organisasi pendidikan, sekaligus memberikan pedoman yang praktis untuk pelatihan kepemimpinan pimpinan sekolah.
4. Evaluasi dan Validasi Konsep Sikap Kepemimpinan : Banyak konsep kepemimpinan seperti *transformational leadership*, *servant leadership*, atau *instructional leadership* yang sering diterapkan dalam konteks pendidikan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah konsep-konsep tersebut masih relevan atau perlu diperbaharui. Penelitian ini memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi elemen-elemen mana dari sikap kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru, dan apakah ada konsep baru yang perlu dikembangkan. Jika ditemukan elemen yang unik dalam sikap

kepemimpinan, penelitian ini bisa membuka jalan untuk teori baru yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan sekolah modern.

5. Dasar Pengembangan Kebijakan dan Strategi Pendidikan : Kebijakan pendidikan seringkali didasarkan pada asumsi atau data yang kurang relevan. Penelitian ini dapat memberikan landasan teoretis yang kuat untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung pengembangan kapasitas kepemimpinan pimpinan sekolah. Dengan hasil penelitian ini, pembuat kebijakan dapat memahami krusialnya sikap kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja positif dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Strategi pelatihan kepemimpinan untuk pimpinan sekolah dapat didasarkan pada temuan penelitian ini, sehingga lebih fokus pada pengembangan keterampilan sikap yang relevan, seperti empati, kemampuan memotivasi, dan kejelasan visi.
6. Mengisi Kesenjangan Literatur : Penelitian di bidang kepemimpinan pendidikan cenderung fokus pada aspek manajemen teknis, seperti pengelolaan kurikulum atau alokasi sumber daya. Aspek sikap kepemimpinan sering kali kurang mendapat perhatian, meskipun hal ini sangat krusial untuk hubungan interpersonal antara pimpinan dan guru. Penelitian ini berperan dalam mengisi kekurangan tersebut dengan memberikan bukti empiris yang relevan tentang dampak sikap kepemimpinan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dapat menjadi rujukan utama bagi akademisi yang tertarik mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara kepemimpinan dan kinerja di lingkungan pendidikan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Meningkatkan Kompetensi Kepemimpinan: Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi pimpinan sekolah untuk memahami sikap-sikap kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, guru dapat mempelajari krusialnya memberikan motivasi, membangun hubungan emosional yang positif, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pelatihan dan workshop bagi guru dapat difokuskan pada pengembangan sikap kepemimpinan, seperti empati, komunikasi yang jelas, dan penghargaan terhadap kontribusi guru. guru yang memiliki kompetensi ini lebih mampu memotivasi diri, menciptakan suasana kerja kondusif, dan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.
2. Peningkatan Kinerja Guru : Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan yang suportif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, merasa dihargai, dan berkontribusi lebih baik dalam mengajar. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana sikap kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja guru secara langsung. Pimpinan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih memberdayakan, seperti memberikan umpan balik positif, mendukung pengembangan profesional, dan menciptakan dialog yang terbuka. Guru menjadi lebih produktif dan inovatif, sehingga kualitas pembelajaran bagi siswa juga meningkat.
3. Membantu Penyusunan Program Pengembangan Guru : Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan

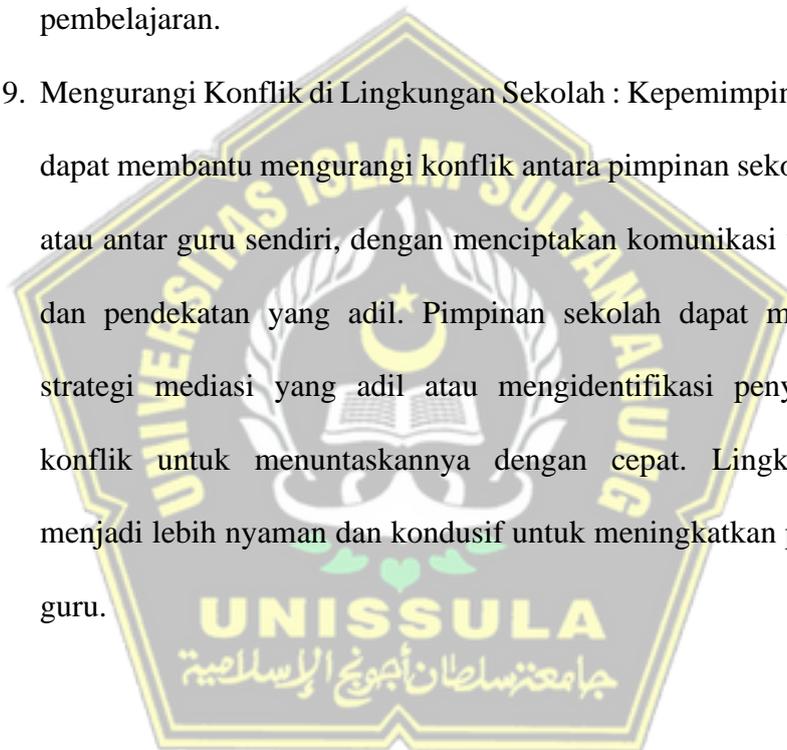
profesional guru yang disesuaikan dengan gaya kepemimpinan tertentu. Program ini dapat mencakup pelatihan, mentoring, atau pendampingan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah. Sekolah dapat merancang modul pelatihan yang melibatkan pimpinan sekolah sebagai fasilitator yang mendorong pengembangan guru, baik dalam hal keterampilan pedagogik maupun motivasi kerja. Program ini dapat meningkatkan kompetensi guru secara holistik dan menciptakan sinergi antara pemimpin dan staf pengajar.

4. Meningkatkan Efisiensi Manajemen Sekolah : Dengan memahami peran sikap kepemimpinan, pimpinan sekolah dapat mengelola staf pengajar dengan lebih efisien, misalnya melalui pendelegasian tugas yang sesuai dengan keahlian guru, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan budaya kerja yang harmonis. Pimpinan sekolah dapat menerapkan strategi-strategi manajemen berbasis kepemimpinan yang memperhatikan keseimbangan beban kerja dan mendorong kolaborasi antar guru. Sistem manajemen sekolah menjadi lebih terstruktur, produktivitas meningkat, dan konflik internal dapat diminimalisir.
5. Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru : Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan menciptakan rasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Penelitian ini dapat mengindikasikan sikap-sikap kepemimpinan tertentu yang berkontribusi pada kepuasan kerja ini. Pimpinan sekolah dapat mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang menghargai ide dan usaha guru, seperti memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian

mereka. Guru yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah dan lebih sedikit mengalami burnout.

6. Membantu Pemerintah dan Institusi Pendidikan dalam Pengembangan Kebijakan : Pemerintah dan lembaga pendidikan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan yang mendorong pengembangan sikap kepemimpinan pimpinan sekolah di seluruh sekolah. Kebijakan ini dapat mencakup standar kompetensi kepemimpinan pimpinan sekolah, pelatihan wajib, atau evaluasi kinerja pimpinan sekolah berbasis sikap kepemimpinan. Kebijakan ini akan meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.
7. Meningkatkan Hubungan Pimpinan Sekolah dan Guru : Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pimpinan sekolah untuk membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dengan guru. Hubungan yang positif ini krusial untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan profesional. Dengan menerapkan hasil penelitian ini, pimpinan sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan kebutuhan guru, memberikan motivasi secara personal, atau menciptakan forum komunikasi dua arah. Hubungan yang baik ini meningkatkan kepercayaan dan loyalitas guru terhadap pimpinan sekolah dan institusi pendidikan.

8. Penguatan Budaya Kerja di Sekolah : Sikap kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah, seperti budaya saling mendukung, inovasi, dan kolaborasi. Pimpinan sekolah dapat menerapkan nilai-nilai seperti kerja sama tim, keberanian untuk mencoba hal baru, dan saling menghargai sebagai bagian dari budaya sekolah. Guru merasa lebih terlibat dalam komunitas sekolah, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan inovasi dalam proses pembelajaran.
9. Mengurangi Konflik di Lingkungan Sekolah : Kepemimpinan yang baik dapat membantu mengurangi konflik antara pimpinan sekolah dan guru atau antar guru sendiri, dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan pendekatan yang adil. Pimpinan sekolah dapat memanfaatkan strategi mediasi yang adil atau mengidentifikasi penyebab utama konflik untuk menuntaskannya dengan cepat. Lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas guru.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

1.7. Kajian Teori

2.1.1 Teori Konsep Kepemimpinan

2.1.1.1 Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika yang tinggi. Seorang pemimpin harus mengeksekusi tugasnya dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan kebijaksanaan, serta selalu berusaha untuk meraih kemaslahatan umum. Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang holistik, yang mencakup aspek duniawi dan ukhrawi, serta selalu berorientasi pada kebaikan dan kesejahteraan seluruh umat manusia. Kepemimpinan bukan hanya mengenai jabatan saja, melainkan amanah yang diberikan oleh Allah kepada seseorang sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya (Syafi'i, 2022: 58).

Melalui pendidikan agama Islam diharapkan membuat manusia yang selalu berupaya menyempurnakan iman, takwa, dan akhlak, serta aktif membangun peradaban dan keharmonisan kehidupan (Nur Anjeli, et. al, 2024: 48). Mengedepankan teori kepemimpinan berdasar kepada beberapa prinsip utama kepemimpinan dalam perspektif Islam yaitu Amanah (Kepercayaan), Khalifah (Wakil Tuhan di Bumi), Adil dan Bijaksana, Musyawarah (Konsultasi), Tanggung Jawab dan Akuntabilitas, Mengutamakan Kemaslahatan Umum, Sikap Zuhud dan Tawadhu serta Pemimpin Sebagai Pelayan. Contoh dari kepemimpinan dalam islam diantaranya Nabi Muhammad SAW dan Khalifah Umar bin Khattab (Al-Attas, 2022: 45).

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki peran yang sangat krusial

dalam membentuk karakter dan perilaku peserta didik. Konsep kepemimpinan ini didasarkan pada nilai-nilai Islam yang mengajarkan integritas, keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab (Fauzi, 2022: 67).

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan perilaku peserta didik. Pendidikan Islam menekankan krusialnya membimbing individu untuk menjadi pribadi yang berakhlak mulia, sesuai dengan nilai-nilai agama. Pemimpin dalam dunia pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan arahan yang jelas dan berlandaskan nilai-nilai Islam yang mengutamakan pembentukan moral dan spiritual peserta didik. Proses pembentukan ini menjadi pondasi dalam menciptakan generasi yang berintegritas dan bertanggung jawab.

Nilai integritas menjadi salah satu pilar utama dalam kepemimpinan Islam di dunia pendidikan. Pemimpin yang memiliki integritas mampu mengindikasikan sikap jujur, konsisten, dan dapat dipercaya, sehingga menjadi teladan bagi peserta didik. Dalam Islam, integritas tidak hanya berarti jujur kepada diri sendiri dan orang lain, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai Pencipta. Oleh karena itu, pemimpin di dunia pendidikan harus mampu mengindikasikan perilaku yang sejalan dengan prinsip-prinsip keimanan dan ketaqwaan .

Keadilan juga merupakan aspek krusial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam pendidikan Islam. Keadilan mengajarkan para pemimpin untuk bersikap adil dalam memberikan perlakuan kepada peserta didik, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau budaya. Pemimpin yang adil mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang. Hal ini

sangat relevan dalam menjaga harmoni dan kebersamaan di lingkungan pendidikan.

Keteladanan dan tanggung jawab menjadi dua aspek yang tidak kalah krusial dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Pemimpin yang bertanggung jawab tidak hanya mengeksekusi tugasnya dengan penuh dedikasi tetapi juga mampu menjadi figur yang dapat ditiru oleh peserta didik. Dengan memberikan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari, pemimpin mendidik peserta didik melalui tindakan nyata yang mencerminkan ajaran Islam. Keteladanan inilah yang menjadi sarana efektif dalam menanamkan nilai-nilai Islam di hati peserta didik, sehingga mereka dapat tumbuh menjadi pribadi yang berkualitas secara moral dan spiritual

2.1.1.2 Pengertian kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam menitikberatkan pada nilai-nilai akhlak mulia sebagai landasan utama. Akhlak menjadi fondasi dalam membentuk hubungan yang harmonis antara pemimpin dan peserta didik. Dalam konteks ini, seorang pemimpin pendidikan harus memiliki kepribadian yang luhur, seperti kejujuran, kesabaran, dan kasih sayang, sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi panduan bagi pemimpin dalam bersikap, tetapi juga menjadi sarana efektif untuk mendidik peserta didik agar tumbuh dengan karakter yang baik.

Keteladanan juga merupakan elemen krusial dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan dan memberikan instruksi, tetapi juga mengindikasikan perilaku yang dapat dijadikan contoh oleh peserta didik. Keteladanan ini sangat krusial karena tindakan seorang pemimpin sering kali lebih berdampak daripada perkataan. Dalam Islam, pemimpin yang

baik adalah sosok yang mampu mempraktikkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari sehingga menginspirasi peserta didik untuk mengikuti jejaknya.

Tanggung jawab adalah pilar lain yang menjadi inti dari kepemimpinan Islam, khususnya dalam pendidikan. Seorang pemimpin bertanggung jawab atas perkembangan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik. Dalam Islam, tanggung jawab pemimpin tidak hanya bersifat duniawi tetapi juga ukhrawi, di mana pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT atas apa yang dipimpinya. Oleh karena itu, pemimpin dalam pendidikan Islam dituntut untuk mengeksekusi tugasnya dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan pendidikan Islam tidak hanya fokus pada manajemen dan pengambilan keputusan, tetapi juga pada pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Al-Qur'an dan Hadis menjadi sumber utama yang memberikan panduan bagi pemimpin untuk mengeksekusi perannya dengan bijaksana dan penuh hikmah. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinannya akan menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya produktif tetapi juga sarat dengan nilai-nilai moral yang menguatkan karakter peserta didik. Beberapa diantara nilai-nilai sikap kepemimpinan ialah:

1. Kepemimpinan Teladan (Uswah Hasanah) Dalam Islam, Kepemimpinan Teladan (Uswah Hasanah) dalam Islam merujuk pada praktik kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengindikasikan perilaku yang patut dicontoh oleh pengikutnya. Uswah Hasanah berarti "teladan yang baik" atau "contoh yang baik," dan ini adalah konsep krusial dalam kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin yang

mengamalkan Uswah Hasanah bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam, mengindikasikan integritas, kejujuran, kesabaran, dan tanggung jawab dalam segala aspek kehidupannya.

Pemimpin tersebut menjadi model bagi orang lain dalam hal perilaku etis, moral, dan spiritual. Dalam Al-Qur'an, Nabi Muhammad SAW disebut sebagai "uswatun hasanah," yang berarti contoh yang baik bagi umat manusia. Nabi Muhammad SAW adalah teladan terbaik dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hal kepemimpinan, di mana beliau mengindikasikan kepedulian yang mendalam, keadilan, dan dedikasi untuk melayani umatnya (Al-Amin, 2020: 33). Beliau adalah contoh yang sempurna dalam mengindikasikan bagaimana seorang pemimpin harus bertindak dengan penuh integritas dan kepedulian, selalu mengutamakan kekrusialan orang lain di atas kekrusialan pribadi.

2. Kepemimpinan Partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam model ini, pemimpin mendorong keterlibatan aktif dari bawahannya, mendengarkan ide dan saran mereka, serta mempertimbangkan masukan mereka dalam membuat keputusan akhir. Kepemimpinan partisipatif menekankan kolaborasi, keterbukaan, dan inklusivitas, dengan tujuan menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.
3. Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana

pemimpin bekerja dengan tim mereka untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk mengarahkan perubahan tersebut, dan mengeksekusi perubahan melalui inspirasi dan komitmen. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga berusaha untuk membawa perubahan fundamental dan meningkatkan budaya serta praktik organisasi secara keseluruhan. Mereka memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka untuk melampaui kekrusialan pribadi demi kekrusialan kelompok atau organisasi yang lebih besar.

Komponen krusial lainnya dari kepemimpinan transformasional adalah motivasi inspirasional. Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat dan antusiasme di antara pengikut mereka dengan memanfaatkan komunikasi yang karismatik dan penuh semangat. Dengan memanfaatkan bahasa yang penuh inspirasi dan menyentuh emosi, pemimpin dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi anggota tim (Yuki, 2020: 132).

4. Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai dalam pendidikan Islam adalah pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip moral dan etika Islam dalam pengelolaan dan administrasi lembaga pendidikan. Gaya kepemimpinan ini menekankan krusialnya mempraktikkan dan menanamkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, ikhlas, amanah, dan rahmah (kasih sayang) dalam setiap aspek pendidikan. Tujuan utama dari kepemimpinan berbasis nilai ini adalah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya fokus pada

pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan spiritualitas siswa.

5. Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama pemimpin. Konsep ini berfokus pada kebutuhan pengikut dan mengutamakan pengembangan individu dan kesejahteraan komunitas di atas kekrusialan pribadi pemimpin. Kepemimpinan pelayanan mengajak pemimpin untuk bertindak sebagai pelayan bagi tim mereka, mendukung, membimbing, dan memberdayakan mereka untuk meraih potensi penuh mereka.

Konsep ini menekankan bahwa pemimpin adalah pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan pelayanan dalam Islam tercermin dalam sikap rendah hati dan keinginan untuk melayani orang lain demi kebaikan bersama. Ini sesuai dengan prinsip Islam yang mendorong pemimpin untuk mendahulukan kekrusialan orang lain di atas kekrusialan pribadi (Ismail, 2021: 75). Kepemimpinan pelayanan melibatkan sejumlah prinsip kunci, termasuk mendengarkan, empati, kesadaran, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain, dan pembangunan komunitas.

6. Kepemimpinan Amanah Dalam Islam merujuk pada konsep kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip amanah, yang berarti kepercayaan, tanggung jawab, dan integritas. Dalam konteks Islam, amanah adalah salah satu sifat yang sangat dijunjung tinggi, dan pemimpin yang amanah adalah mereka yang dipercaya untuk

mengeksekusi tugas dan kewajibannya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab. Amanah mencakup tanggung jawab moral dan etika yang harus dipegang oleh pemimpin, baik dalam kehidupan pribadi maupun publik, dengan tujuan utama untuk melayani kekrusialan masyarakat dan memenuhi hak-hak mereka. .

Salah satu prinsip utama kepemimpinan dalam Islam adalah keadilan. Pemimpin harus berlaku adil dalam segala aspek kepemimpinannya, baik terhadap dirinya sendiri, keluarganya, maupun rakyat yang dipimpinnya. Al-Qur'an menegaskan keadilannya keadilan dalam ayat berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil..." (QS. An-Nisa: 58)

Dalam sebuah hadis nabi Saw tentang tanggung jawab (kepemimpinan) sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ

رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا

وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ". قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَالَ: "وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ

"أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ".

Artinya: `Dari Abdullah bin Umar radhiyallahu 'anhuma, ia berkata: Saya mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah

pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang imam (pemimpin) adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin dalam keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas mereka. Seorang wanita adalah pemimpin di rumah suaminya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas tanggung jawabnya. Seorang pelayan adalah pemimpin atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas tanggung jawabnya." Ia berkata: "Dan saya kira beliau juga bersabda: 'Seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta ayahnya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas tanggung jawabnya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya' (HR. Bukhari, No: 893).

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikut untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka (Suryana, 2021: 42). Islam mengajarkan bahwa pemimpin adalah pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

2.1.1.3 Istilah Mengenai Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam, atau dikenal sebagai *imamah* atau *khilafah*, merujuk pada tanggung jawab memimpin umat berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam yang meliputi keadilan, amanah, dan akhlak yang mulia. Seorang pemimpin dalam Islam, disebut *imam* atau *khalifah*, diharapkan mampu menjadi teladan yang baik, memerintah dengan bijaksana, dan menegakkan hukum-hukum Allah (syariat) secara adil.

Kepemimpinan ini bukan hanya soal otoritas atau kekuasaan, tetapi juga bentuk pelayanan kepada masyarakat, dengan pemimpin yang bertanggung jawab atas kesejahteraan fisik, moral, dan spiritual rakyatnya. Dalam konteks ini, kepemimpinan Islam menekankan pada tanggung jawab kolektif dan perlindungan terhadap hak-hak semua individu tanpa memandang latar belakang.

Dalam konteks tanggung jawab, seorang pemimpin Islam memiliki kewajiban untuk memastikan kesejahteraan fisik masyarakat, seperti memenuhi kebutuhan dasar berupa sandang, pangan, dan papan. Selain itu, pemimpin juga bertugas mendukung perkembangan moral dan akhlak masyarakat. Hal ini dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai keagamaan dan membangun lingkungan yang kondusif bagi pembentukan karakter yang baik. Kesejahteraan spiritual juga menjadi perhatian, di mana pemimpin diharapkan membantu rakyatnya dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Kepemimpinan Islam juga menekankan tanggung jawab kolektif, yaitu upaya bersama antara pemimpin dan masyarakat untuk meraih tujuan bersama. Dalam hal ini, pemimpin bukanlah sosok yang bekerja sendiri, tetapi melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Prinsip ini mencerminkan nilai musyawarah dalam Islam, di mana kepemimpinan dijalankan dengan transparansi dan mendengarkan aspirasi rakyat untuk menciptakan keadilan bagi semua.

Selain itu, kepemimpinan dalam Islam sangat peduli terhadap perlindungan hak-hak semua individu, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau budaya. Pemimpin Islam harus adil dan tidak diskriminatif, serta berusaha keras untuk melindungi hak-hak individu, baik hak hidup, kebebasan, maupun keamanan. Kepemimpinan yang demikian menciptakan suasana masyarakat yang damai dan harmonis, sesuai dengan nilai-nilai rahmatan lil 'alamin yang menjadi prinsip utama dalam Islam. Istilah yang sering digunakan untuk merujuk pada kepemimpinan antara lain:

1. Amanah (*Trustworthiness*): Amanah, atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*Trustworthiness*," adalah salah satu nilai moral dan etika yang sangat krusial dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Amanah merujuk pada kejujuran, integritas, dan tanggung jawab seseorang dalam mengeksekusi tugas dan menjaga kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Seseorang yang memiliki sifat amanah dianggap dapat dipercaya dan diandalkan karena mereka konsisten dalam memenuhi janji, bertindak sesuai dengan kata-kata mereka, dan menjaga rahasia serta kepercayaan yang diberikan oleh orang lain.

Dalam konteks kepemimpinan, amanah adalah fondasi yang kritis bagi hubungan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang memiliki amanah akan selalu berusaha untuk bertindak jujur dan adil, serta menjaga integritas dalam setiap keputusan yang dibuat (Syamsuri, 2022: 49).

2. Shura (*Consultation*): Shura, atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*Consultation*," adalah konsep krusial dalam Islam yang merujuk pada proses pengambilan keputusan melalui konsultasi dan diskusi bersama. Dalam konteks kepemimpinan dan manajemen, shura adalah praktik yang mendorong pemimpin untuk melibatkan anggota tim atau komunitas dalam diskusi dan pertimbangan berbagai pandangan sebelum mengambil keputusan. Konsep ini didasarkan pada nilai-nilai inklusivitas, keadilan, dan partisipasi, di mana pendapat semua pihak yang berkekrusialan dihargai dan dipertimbangkan.
3. Adl (*Justice*): konsep fundamental dalam banyak tradisi etika dan agama, termasuk Islam, yang merujuk pada keadilan, kebenaran, dan keseimbangan

dalam tindakan dan keputusan. Dalam konteks kepemimpinan dan manajemen, *adl* berarti memperlakukan semua orang secara adil, memberikan apa yang menjadi hak mereka, dan membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip kebenaran dan keadilan tanpa diskriminasi atau prasangka. Pemimpin yang berpegang pada *adl* bertindak dengan integritas, transparansi, dan tanggung jawab, memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi diperlakukan secara setara dan diperlakukan sesuai dengan kontribusi mereka. Keadilan dalam manajemen mencakup transparansi dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas kontribusi individu, dan pemberian penghargaan yang adil berdasarkan kinerja (Mulyadi, 2021: 55).

4. Taqwa (*Piety*): konsep yang sangat krusial dalam Islam, yang merujuk pada kesadaran dan rasa takut kepada Allah (*God-consciousness*) yang mendorong seseorang untuk menjalani hidup sesuai dengan perintah-Nya. Taqwa mencakup sikap hati-hati, kehati-hatian, dan dedikasi dalam melaksanakan kewajiban agama serta menjauhi larangan-Nya. Ini adalah kualitas moral dan spiritual yang mengarahkan seseorang untuk menjalani kehidupan yang saleh, jujur, dan berintegritas. Dalam konteks kepemimpinan, taqwa memandu pemimpin untuk bertindak dengan kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi kepada Allah dan masyarakat. Dalam kepemimpinan, taqwa juga berarti mengeksekusi tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas dan keadilan. Pemimpin yang memiliki taqwa tidak hanya bertindak untuk kekrusialan pribadi atau kelompok tertentu, tetapi selalu mempertimbangkan kesejahteraan umum dan keadilan sosial. Seorang pemimpin yang bertaqwa akan selalu berusaha

untuk berlaku adil, jujur, dan transparan dalam semua aspek kepemimpinannya (Rahmat, 2022: 93).

5. Qudwah Hasanah (*Good Example*): konsep dalam Islam yang merujuk pada tindakan dan perilaku seorang pemimpin atau individu yang menjadi panutan bagi orang lain. Qudwah hasanah berarti memberikan teladan yang baik melalui tindakan, kata-kata, dan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin yang mengamalkan qudwah hasanah berusaha untuk mengindikasikan integritas, kejujuran, keadilan, dan kebaikan dalam setiap aspek kehidupan mereka, sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikut atau anggota komunitasnya. Krusialnya qudwah hasanah tidak hanya terbatas pada tindakan, tetapi juga mencakup niat dan motivasi di balik tindakan tersebut. Qudwah hasanah adalah tentang menjalani kehidupan dengan cara yang konsisten dengan ajaran agama dan moral, serta berusaha untuk menginspirasi orang lain melalui teladan yang baik (Rahim, 2021: 75).
6. Ikhlas (*Sincerity*): konsep yang mendalam dalam Islam dan merupakan salah satu kualitas moral yang sangat dihargai. Ikhlas berarti melakukan sesuatu dengan niat yang murni dan tulus, tanpa mencari pujian, penghargaan, atau keuntungan duniawi lainnya. Ini adalah bentuk ketulusan hati di mana tindakan dilakukan semata-mata karena Allah dan untuk tujuan yang baik. Dalam konteks kepemimpinan, ikhlas berarti bahwa pemimpin bertindak dengan niat yang jujur dan murni, mengutamakan kekrusialan bersama di atas kekrusialan pribadi, dan tidak mencari keuntungan pribadi dari tindakan mereka. Dalam kehidupan sehari-hari, ikhlas tercermin dalam bagaimana

seseorang mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka. Ikhlas adalah landasan dari semua amal baik, di mana seseorang melakukan sesuatu dengan sepenuh hati, tanpa mengharapkan imbalan atau pengakuan dari orang lain (Zaini, 2020: 45). Ini berarti bahwa tindakan yang dilakukan dengan ikhlas adalah tindakan yang benar-benar tulus dan bebas dari kepura-puraan atau motif tersembunyi.

7. *Rahmah (Compassion)*: adalah konsep yang sangat krusial dalam Islam dan dalam etika kepemimpinan secara umum. *Rahmah* merujuk pada kasih sayang, belas kasih, dan kelembutan hati terhadap orang lain. Ini adalah sifat yang mendorong seseorang untuk peduli terhadap kesejahteraan orang lain dan berusaha membantu mereka yang membutuhkan. Dalam konteks kepemimpinan, *rahmah* berarti bahwa seorang pemimpin harus mengindikasikan belas kasih dan empati terhadap pengikutnya, memahami kebutuhan dan perasaan mereka, serta berusaha untuk membuat keputusan yang memperhatikan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Seorang pemimpin yang memiliki *rahmah* tidak hanya fokus pada hasil atau pencapaian, tetapi juga memperhatikan cara pencapaian tersebut dan dampaknya terhadap orang-orang yang terlibat. Pemimpin yang berbelas kasih akan selalu berusaha untuk memastikan bahwa tindakan dan keputusan mereka tidak merugikan orang lain, dan sebaliknya, berusaha untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya (Syafii, 2021: 60). Ini termasuk memperlakukan karyawan dengan adil, menghormati hak-hak mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

(Rahman, 2021: 150).

2.1.2. Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan yang efektif. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan mentor bagi siswa. kinerja guru didefinisikan sebagai Kesuksesan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, membimbing, dan mendidik siswa secara efektif di dalam maupun di luar kelas sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka (Hidayat, 2021: 28).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional mereka. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi pembelajaran. Kompetensi profesional guru mencakup empat aspek: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, yang semuanya harus diintegrasikan untuk meraih hasil pembelajaran yang optimal. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang krusial dalam menetapkan kinerja guru.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam mengajar dan lebih gigih dalam mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, termasuk melalui penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi mereka (Putri, 2020: 66).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah elemen lain yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan yang baik mencakup fasilitas fisik yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan budaya organisasi yang mendukung.

Krusialnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendorong kinerja optimal dari para guru (Sari, 2021: 35).

Kesejahteraan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang merasa stres atau terbebani oleh masalah pribadi mungkin tidak dapat memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Dukungan emosional dan program kesejahteraan untuk membantu guru menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Supervisi dan bimbingan yang efektif dari pihak manajemen sekolah juga memainkan peran krusial dalam kinerja guru. Supervisi yang baik tidak hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga untuk membimbing dan mendukung guru dalam pengembangan profesional mereka (Rizky, 2021: 92). Umpan balik yang konstruktif dari supervisor dapat membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Pemimpin sekolah yang inspiratif dan suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kepemimpinan yang transparan dan adil sangat krusial dalam meningkatkan kepercayaan dan loyalitas guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja sebagai indikator krusial dari kinerja guru, guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan semangat kerja yang lebih besar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk pengakuan, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kolaborasi antar guru merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Kerja sama dan pertukaran ide antara guru dapat memperkaya strategi pengajaran dan memperluas pengetahuan mereka (Suryani, 2021: 64). Komunitas belajar profesional dapat menjadi platform bagi guru untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain. Inovasi dalam metode pengajaran merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang inovatif cenderung lebih mampu beradaptasi dengan kebutuhan siswa dan perkembangan dalam pendidikan. inovasi dalam pengajaran, seperti penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang kreatif dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran (Haryanto, 2021: 98).

Evaluasi kinerja yang objektif dan konstruktif sangat krusial untuk pengembangan profesional guru. evaluasi kinerja sebaiknya mencakup berbagai aspek, termasuk hasil akademik siswa, proses pengajaran, dan upaya pengembangan diri guru, Evaluasi yang baik dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi guru untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan mereka.

Faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan nasional juga mempengaruhi kinerja guru. Kebijakan yang mendukung seperti alokasi anggaran untuk pendidikan dan program kesejahteraan guru, dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengajaran yang efektif (Pratama, 2020: 56). Sebaliknya, kebijakan yang tidak mendukung dapat membatasi kreativitas dan inisiatif guru. Pengakuan dan penghargaan memainkan peran krusial dalam kinerja guru. penghargaan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, Penghargaan ini tidak harus selalu bersifat material; pengakuan verbal dan apresiasi publik juga dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

Budaya sekolah yang kuat dapat menjadi landasan bagi kinerja guru yang tinggi. Budaya sekolah yang mendukung integritas, profesionalisme, dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif (Putra, 2021: 44). Guru yang bekerja dalam budaya yang positif cenderung merasa lebih termotivasi dan didorong untuk memberikan yang terbaik. Pengembangan profesional berkelanjutan adalah kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru. pelatihan dan pengembangan keterampilan baru adalah hal yang krusial untuk memastikan guru tetap relevan dan kompeten dalam pengajaran, Program pengembangan profesional harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik guru dan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Faktor personal seperti dedikasi dan etos kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja guru. guru yang memiliki dedikasi tinggi dan etos kerja yang kuat cenderung lebih disiplin dan komitmen dalam melaksanakan tugas mereka, Dedikasi ini sering kali didorong oleh rasa tanggung jawab dan kecintaan terhadap profesi mereka.

Pengelolaan waktu yang efektif adalah keterampilan krusial yang harus dimiliki oleh guru. Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik memungkinkan guru untuk menuntaskan tugas-tugas administratif dan pengajaran secara efisien (Nurhayati, 2020: 48). Pengelolaan waktu yang baik juga membantu guru untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peran teknologi dalam pengajaran juga mempengaruhi kinerja guru. penggunaan teknologi dalam kelas seperti pembelajaran berbasis komputer dan *e-learning* dapat meningkatkan interaksi antara guru dan siswa serta memfasilitasi akses ke sumber daya pendidikan, Guru yang mampu memanfaatkan teknologi dengan efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Kepemimpinan yang transformatif dapat menginspirasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka, pemimpin sekolah yang mampu memotivasi dan mendukung guru dalam meraih potensi penuh mereka cenderung menciptakan budaya sekolah yang produktif (Rahman, 2021: 104). Kepemimpinan transformatif melibatkan pemberian visi yang jelas, dorongan untuk inovasi, dan dukungan berkelanjutan.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan dengan siswa, hubungan yang positif antara guru dan siswa dapat meningkatkan motivasi belajar siswa dan membuat suasana kelas lebih kondusif, Guru yang mampu membangun hubungan yang baik dengan siswa cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Kebijakan sekolah yang mendukung juga memainkan peran krusial dalam kinerja guru, kebijakan yang adil dan transparan, seperti kebijakan penilaian kinerja dan promosi, dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen guru, Kebijakan yang baik juga harus mendukung kesejahteraan guru dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang peran dan tanggung jawab mereka, pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab dapat membantu guru untuk fokus pada tujuan pendidikan dan bekerja secara efektif (Arifin, 2020: 42). Persepsi yang jelas juga dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Penelitian dan pengembangan dalam pendidikan juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. penelitian dalam mengidentifikasi praktik pengajaran yang efektif dan menerapkan temuan tersebut dalam pengajaran sehari-

hari, Guru yang terlibat dalam penelitian pendidikan cenderung lebih reflektif dan berkomitmen untuk terus meningkatkan praktik mereka.

Pengaruh keluarga dan lingkungan sosial juga memainkan peran dalam kinerja guru; dukungan dari keluarga dan komunitas dapat memberikan dorongan moral dan motivasi bagi guru (Salsabila, 2021: 92). Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dapat dicapai lebih mudah ketika ada dukungan yang kuat dari lingkungan sosial.

Inovasi dalam kurikulum dan metode pengajaran dapat meningkatkan kinerja guru, penerapan kurikulum yang fleksibel dan berfokus pada kebutuhan siswa dapat memungkinkan guru untuk berinovasi dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik, Inovasi ini dapat mendorong keterlibatan siswa dan meningkatkan hasil belajar.

Dengan demikian, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Setiap faktor, dari kompetensi profesional hingga dukungan emosional, memainkan peran krusial dalam menetapkan seberapa efektif seorang guru dapat mengajar dan mempengaruhi siswa mereka. Memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor ini sangat krusial bagi sekolah dan pembuat kebijakan untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja dalam kondisi terbaik mereka, sehingga membuat pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif bagi perkembangan siswa.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari dalam diri guru sendiri (faktor internal) maupun dari lingkungan sekitar (faktor eksternal). Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan

berkontribusi terhadap keberhasilan atau kendala yang dihadapi guru dalam mengeksekusi tugasnya sebagai pendidik. Memahami faktor-faktor tersebut krusial untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif.

Faktor internal mencakup aspek-aspek pribadi guru, seperti kemampuan profesional, motivasi, dan kesehatan. Kemampuan profesional meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam mengelola kelas serta menguasai materi ajar. Motivasi kerja, baik yang bersumber dari minat pribadi maupun dorongan spiritual, juga sangat berpengaruh terhadap semangat dan dedikasi guru dalam mengajar. Selain itu, kondisi kesehatan fisik dan mental turut menetapkan bagaimana seorang guru mengeksekusi tugas sehari-harinya.

Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan di luar individu guru, seperti dukungan institusi, sarana dan prasarana, serta lingkungan sosial. Dukungan dari sekolah, misalnya melalui pelatihan, supervisi, atau penghargaan, dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Ketersediaan fasilitas belajar mengajar yang memadai, seperti ruang kelas, teknologi, dan bahan ajar, juga menjadi elemen krusial yang memengaruhi efektivitas proses pengajaran. Di sisi lain, lingkungan sosial, termasuk hubungan dengan rekan kerja, siswa, dan orang tua, juga memberikan dampak terhadap semangat dan produktivitas guru.

Interaksi antara faktor internal dan eksternal menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan memahami kedua aspek ini, guru dan institusi pendidikan dapat bekerja sama untuk mengatasi hambatan yang ada dan memaksimalkan potensi yang dimiliki, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan lebih optimal. Kesimpulan baik faktor internal maupun eksternal. Diantaranya adalah:

1. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan cara tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi motivasi guru.
2. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Kompetensi yang tinggi memungkinkan guru untuk mengelola kelas dengan baik, menerapkan metode pengajaran yang efektif, dan memenuhi kebutuhan belajar siswa.
3. Lingkungan kerja yang kondusif sangat krusial untuk kinerja guru. Ini mencakup fasilitas fisik seperti ruang kelas yang memadai, bahan ajar yang lengkap, serta lingkungan sosial yang mendukung. Hubungan yang baik antara guru, staf, dan pimpinan sekolah juga berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Kepemimpinan yang efektif dari pimpinan sekolah atau pimpinan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Kepemimpinan yang mendukung, memberi inspirasi, dan memberikan umpan balik konstruktif akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Suryani, 2021: 58).
5. Pelatihan dan Pengembangan Profesional Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional membantu guru memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Program pengembangan profesional yang berkelanjutan memungkinkan guru untuk mengadopsi metode pengajaran baru dan tetap relevan dengan perkembangan pendidikan terkini.
6. Beban kerja yang wajar membantu guru untuk mengelola waktu dan energi mereka dengan efektif. Beban kerja yang wajar merupakan elemen krusial dalam

mendukung kinerja guru yang optimal. Ketika guru memiliki tanggung jawab yang seimbang, mereka dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan lebih efektif, sehingga memungkinkan mereka untuk memfokuskan perhatian pada perencanaan, pengajaran, dan pembimbingan siswa secara mendalam. Kondisi ini juga memungkinkan guru untuk mempertahankan kualitas kerja tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

7. Penghargaan dan insentif, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kinerja guru. Insentif seperti bonus, kenaikan gaji, dan penghargaan prestasi memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk bekerja dengan lebih baik (Rahmawati, 2020: 87).
8. Kesejahteraan fisik dan mental guru merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan efektivitas mereka dalam mengeksekusi tugas. Guru yang sehat secara fisik memiliki energi yang cukup untuk mengelola tuntutan pekerjaan yang sering kali berat, seperti mengajar, menyiapkan materi pelajaran, dan membimbing siswa. Sebaliknya, masalah kesehatan fisik dapat mengurangi konsentrasi, produktivitas, dan kemampuan mereka untuk memberikan pengalaman belajar yang optimal kepada siswa. (Rahmatullah, 2021: 97).

2.1.2.3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru yang baik dapat diukur melalui beberapa aspek yang mencerminkan kemampuan dan efektivitas guru dalam mengeksekusi tugasnya. Salah satu aspek utama adalah kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan. Penguasaan ini memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang materi tidak hanya sekadar mengajar,

tetapi juga mampu mengaitkan pelajaran dengan konteks kehidupan nyata, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna bagi siswa. Guru yang kompeten juga secara aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang yang diajarkannya, sehingga mereka selalu siap menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang (Mulyasa, 2020: 45).

Selain kemampuan dalam penguasaan materi, perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif juga merupakan bagian dari kinerja guru yang baik. Guru harus mampu merancang aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa. Metode yang dipilih haruslah bervariasi agar dapat menjangkau berbagai gaya belajar siswa, serta mampu menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan. Guru yang efektif juga secara terus-menerus mengevaluasi hasil belajar siswa melalui berbagai teknik penilaian, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu siswa dalam meraih hasil belajar yang lebih baik. Evaluasi yang tepat memungkinkan guru untuk mengadaptasi strategi pengajaran agar lebih sesuai dengan kondisi dan perkembangan siswa .

Di samping itu, disiplin dan tanggung jawab juga memainkan peran krusial dalam kinerja guru yang baik. Guru yang disiplin mengindikasikan konsistensi dalam mengeksekusi tugas sehari-hari, seperti hadir tepat waktu dan menuntaskan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan ini tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam membentuk sikap dan karakter mereka. Selain itu, tanggung jawab guru meliputi perhatian yang terus-menerus terhadap perkembangan siswa, baik dalam hal akademik maupun non-akademik. Dengan mengindikasikan sikap yang disiplin

dan bertanggung jawab, guru tidak hanya membangun kepercayaan dari siswa dan orang tua, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung (Sudarwan, 2020: 58). Berikut beberapa indikator guru.

1. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional mencerminkan sejauh mana seorang guru memahami materi pelajaran yang diajarkan serta kemampuannya untuk menyampaikannya secara efektif kepada siswa. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi akan mampu memberikan penjelasan yang jelas, sistematis, dan sesuai dengan tingkat pemahaman siswa. Selain itu, mereka juga harus mampu menjawab pertanyaan siswa secara mendalam dan memastikan bahwa materi yang disampaikan benar-benar dipahami. Kemampuan ini juga melibatkan pemahaman tentang kurikulum dan penyesuaian materi ajar dengan kebutuhan serta karakteristik siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar.

Kompetensi profesional guru tidak hanya sebatas pada penguasaan materi pelajaran, tetapi juga meliputi kemampuan untuk terus mengembangkan diri dalam bidang keilmuan yang diajarkan. Guru yang kompeten akan aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta terus mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya. Melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan, guru dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dengan perubahan zaman, dan dapat menawarkan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa di era modern (Mulyasa, 2020: 65).

2. Kemampuan Pedagogik

Kemampuan pedagogik seorang guru mencakup keterampilan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan efektif. Guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa merasa terlibat dan termotivasi untuk belajar. Ini melibatkan penggunaan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, seperti pembelajaran kooperatif, diskusi kelompok, atau penggunaan teknologi dalam kelas. Guru yang memiliki kemampuan pedagogik yang baik akan mampu mengadaptasi metode pengajaran dengan gaya belajar yang berbeda di antara siswa, sehingga setiap siswa dapat berkembang sesuai potensinya.

Selain itu, evaluasi yang dilakukan guru harus dilakukan secara menyeluruh dan objektif. Guru harus mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa melalui berbagai bentuk asesmen, baik formal maupun informal, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kemampuan untuk mengevaluasi dan memberikan bimbingan yang tepat kepada siswa tidak hanya membantu dalam meningkatkan prestasi akademik, tetapi juga dalam membangun karakter siswa. Penguasaan pedagogik yang baik memungkinkan guru untuk menjadi fasilitator yang efektif dalam proses belajar-mengajar (Suryana, 2021: 72).

3. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif antara guru dan siswa adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Guru harus mampu menguraikan materi dengan cara yang mudah dipahami, jelas, dan menarik perhatian siswa. Selain itu, guru juga perlu memiliki keterampilan mendengarkan yang baik, sehingga dapat merespons pertanyaan atau kebutuhan siswa secara tepat. Komunikasi

yang terbuka dan positif membantu siswa merasa nyaman untuk bertanya dan menyampaikan pendapat, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Selain dengan siswa, komunikasi yang baik juga diperlukan dalam hubungan dengan orang tua dan rekan kerja. Guru yang efektif akan sering berkomunikasi dengan orang tua mengenai perkembangan siswa dan memberikan masukan yang konstruktif terkait cara-cara mendukung proses belajar di rumah. Di antara rekan kerja, komunikasi yang efektif menciptakan kolaborasi yang positif, berbagi pengalaman mengajar, dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai tantangan pendidikan di sekolah. Melalui komunikasi yang baik, guru dapat membangun hubungan yang solid dengan berbagai pihak yang berperan dalam dunia pendidikan (Priyanto, 2022, hlm. 88).

4. Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

Kedisiplinan adalah salah satu indikator utama yang mencerminkan profesionalisme seorang guru. Guru yang disiplin akan selalu tepat waktu dalam mengajar, menuntaskan tugas administratif dengan teliti, dan konsisten dalam menegakkan aturan kelas. Sikap disiplin ini tidak hanya menciptakan ketertiban dalam lingkungan belajar, tetapi juga menjadi contoh bagi siswa untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab dan kedisiplinan pribadi. Selain itu, guru yang disiplin cenderung lebih siap dalam menyampaikan materi karena mereka telah merencanakan pembelajaran dengan baik.

Tanggung jawab guru tidak hanya terbatas pada pengajaran di dalam kelas, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa. Guru yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa setiap siswa mendapat perhatian yang cukup

untuk meraih potensi maksimalnya, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Mereka juga aktif dalam mengikuti perkembangan siswa dan terlibat dalam kegiatan sekolah yang mendukung pembelajaran siswa di luar kelas. Dengan sikap kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi, seorang guru dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa (Sudarwan, 2020: 93).

5. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Pengembangan profesional berkelanjutan menjadi bagian krusial dalam kinerja seorang guru. Guru dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan metode pengajaran terbaru. Pengembangan profesional ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan. Guru yang secara aktif mengikuti program pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga meningkatkan motivasi pribadi dalam mengeksekusi tugasnya sebagai pendidik.

Dengan terus mengembangkan diri, guru akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital yang semakin kompleks. Selain itu, guru yang berkomitmen pada pengembangan profesional akan lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, sehingga mampu menghadirkan pembelajaran yang lebih kreatif dan menarik bagi siswa. Investasi dalam pengembangan profesional juga mencerminkan dedikasi guru terhadap kualitas pendidikan dan kemajuan siswa, memastikan bahwa mereka selalu siap untuk menghadapi tuntutan dan perubahan di dunia pendidikan (Mulyadi, 2021: 102).

6. Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas dan inovasi dalam mengajar adalah ciri khas dari guru yang berkinerja baik di era modern. Guru yang kreatif tidak hanya mengandalkan metode pengajaran konvensional, tetapi selalu mencari cara baru dan inovatif untuk menyampaikan materi kepada siswa. Hal ini bisa melibatkan penggunaan teknologi, permainan edukatif, atau metode pembelajaran interaktif yang dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan siswa. Dengan suasana belajar yang kreatif, siswa akan lebih termotivasi dan merasa tertantang untuk berpikir kritis dan kreatif.

Selain itu, inovasi juga krusial dalam menghadapi tantangan di era digital dan globalisasi. Guru perlu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran, platform e-learning, atau multimedia yang relevan dengan kebutuhan siswa. Inovasi tidak hanya membantu dalam penyampaian materi, tetapi juga dalam cara guru mengelola kelas dan mendukung keterampilan kolaboratif dan komunikasi siswa. Dengan kreativitas dan inovasi yang terus berkembang, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif dan menyenangkan (Supriyadi, 2021: 115).

7. Sikap Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan merupakan salah satu aspek krusial dalam kinerja guru. Guru yang memiliki sikap kepemimpinan mampu mengarahkan siswa dengan bijaksana dan menjadi panutan dalam hal perilaku dan sikap. Kepemimpinan guru tidak selalu berkaitan dengan kekuasaan, tetapi lebih pada kemampuan memotivasi dan memberikan inspirasi kepada siswa agar dapat berkembang secara akademis dan personal. Guru yang memiliki sikap kepemimpinan yang

baik akan mengindikasikan sikap proaktif dalam menuntaskan masalah, baik di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah secara umum.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan yang bijak dan bertindak sebagai mediator dalam situasi konflik yang mungkin terjadi di antara siswa. Selain itu, mereka harus mampu memberikan arahan yang jelas dalam proses pembelajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif. Dengan sikap kepemimpinan yang kuat, guru dapat membantu siswa meraih tujuan belajar yang optimal, serta membangun kepercayaan diri siswa dalam meraih prestasi yang lebih tinggi (Zulkifli, 2020: 58).

2.1.2 Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Seorang pemimpin yang efektif, seperti pimpinan sekolah atau pimpinan pondok pesantren, berperan sebagai motor penggerak yang mampu mendorong guru untuk meraih potensi terbaiknya. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akademik, tetapi juga pada bagaimana guru dapat berkembang secara profesional dan personal. Dengan memberikan dukungan, arahan, dan visi yang jelas, pemimpin dapat membantu menciptakan suasana kerja yang positif di mana guru merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar (Mulyasa, 2018: 78).

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja guru. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif tidak hanya memprioritaskan pencapaian hasil akademik, tetapi juga memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya,

pelatihan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk berkembang secara profesional. Dengan pendekatan yang inklusif, pemimpin dapat mengarahkan timnya untuk bekerja dengan fokus dan semangat, sehingga menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Pemimpin pendidikan, seperti pimpinan sekolah atau pimpinan pondok pesantren, berperan sebagai motor penggerak perubahan. Mereka mampu mengidentifikasi kebutuhan guru dan merumuskan strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan visi yang jelas dan komunikasi yang efektif, pemimpin dapat memberikan arahan yang konkret sekaligus inspiratif. Mereka juga bertanggung jawab menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan atas kerja keras guru, yang menjadi motivasi tambahan bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, pemimpin pendidikan yang baik memahami krusialnya keseimbangan antara tuntutan profesional dan pengembangan personal guru. Dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karier, mereka membantu guru meningkatkan kompetensi sekaligus membangun rasa percaya diri. Pemimpin yang peduli juga menciptakan suasana kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai, didengar, dan didukung. Hal ini mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, dan memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses belajar mengajar.

Pada akhirnya, kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan akan membentuk sebuah ekosistem yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemimpin membantu guru meraih potensi terbaik mereka, yang tidak hanya berdampak pada peningkatan

kinerja individu tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melalui pendekatan yang empatik, inovatif, dan strategis, pemimpin pendidikan berkontribusi pada pencapaian visi besar dunia pendidikan yang lebih baik.

Sikap kepemimpinan yang bijaksana mampu memengaruhi motivasi guru secara signifikan. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif atau transformasional, misalnya, akan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk berinovasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, guru merasa dihargai dan didukung dalam mengeksekusi tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang mampu membangun hubungan emosional yang baik dengan guru juga akan lebih mudah untuk memotivasi mereka dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan kerja.

Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif atau transformasional memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, sehingga guru merasa memiliki kontribusi yang nyata terhadap arah dan kebijakan institusi. Hal ini meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) di antara guru terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam mengeksekusi tugas.

Pada saat yang sama, gaya kepemimpinan transformasional memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan mengekspresikan ide-ide baru. Pemimpin yang transformasional mendorong guru untuk berpikir di luar kotak dan

mengeksplorasi pendekatan baru dalam pengajaran. Dengan memberikan kepercayaan dan dukungan, pemimpin ini membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan. Inovasi yang dihasilkan tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkaya pengalaman belajar siswa.

Selain itu, kepemimpinan yang mengedepankan hubungan emosional yang baik antara pemimpin dan guru memainkan peranan krusial dalam membangun motivasi. Ketika pemimpin mengindikasikan empati, perhatian, dan pengakuan terhadap kebutuhan guru, mereka menciptakan ikatan emosional yang mendalam. Hubungan ini memberikan rasa aman bagi guru untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

Kombinasi antara partisipasi aktif, dukungan inovasi, dan hubungan emosional yang positif menjadikan kepemimpinan partisipatif dan transformasional sebagai pendekatan yang sangat efektif dalam dunia pendidikan. Dengan membangun lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, pemimpin tidak hanya mendorong kinerja guru yang lebih baik tetapi juga menciptakan institusi pendidikan yang tangguh dan adaptif terhadap perubahan.

Peran kepemimpinan yang kuat juga tercermin dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi guru. Pemimpin yang efektif berperan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi guru, baik dalam bentuk pelatihan formal maupun informal. Dengan memberikan akses terhadap peluang pengembangan profesional, seperti seminar, lokakarya, atau studi lanjut,

seorang pemimpin dapat membantu guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya. Kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi guru juga memperhatikan kebutuhan individu masing-masing guru, sehingga pengembangan dilakukan secara personal dan relevan dengan tugas mereka di lapangan (Rahman, 2020: 89).

Sikap kepemimpinan yang baik juga berperan dalam menegakkan disiplin dan akuntabilitas di antara guru. Pemimpin yang tegas, tetapi bijak, akan menetapkan standar yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari guru dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika kerja. Dengan adanya kebijakan yang jelas dan pengawasan yang baik, guru akan merasa terdorong untuk mengeksekusi tugas mereka sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, pemimpin yang transparan dalam evaluasi dan penilaian kinerja akan membantu guru untuk lebih bertanggung jawab atas tugas mereka. Akuntabilitas ini juga menciptakan budaya kerja yang profesional dan produktif (Nasution, 2019: 103).

Kepemimpinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru juga tampak dalam hal pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi. Pemimpin yang memberikan apresiasi kepada guru yang mengindikasikan kinerja baik akan mampu memotivasi guru lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini tidak selalu berupa materi, tetapi bisa juga dalam bentuk pengakuan secara formal, promosi jabatan, atau kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan. Pengakuan atas kontribusi guru memberikan dorongan psikologis yang sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh semangat.

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan sangat erat kaitannya dengan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru. Pemberian apresiasi kepada

guru yang mengindikasikan kinerja baik menjadi salah satu cara untuk memotivasi mereka sekaligus meningkatkan semangat kerja. Apresiasi ini menciptakan rasa bangga dan kepuasan pribadi, sehingga guru merasa kontribusinya dihargai dan berdampak positif pada organisasi. Hal ini tidak hanya memotivasi guru yang bersangkutan, tetapi juga memberikan inspirasi bagi guru lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penghargaan yang diberikan oleh pemimpin tidak selalu harus berupa materi. Pengakuan formal seperti penghargaan dalam acara sekolah, promosi jabatan, atau pemberian tanggung jawab yang lebih besar dapat menjadi bentuk apresiasi yang signifikan. Selain itu, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan lanjutan atau menghadiri seminar profesional juga merupakan bentuk penghargaan yang membantu mereka berkembang secara personal dan profesional. Dengan demikian, penghargaan ini berfungsi ganda: sebagai motivasi dan sarana pengembangan kapasitas.

Pengakuan atas kontribusi guru memiliki dampak psikologis yang besar dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang berujung pada peningkatan loyalitas dan dedikasi. Mereka juga lebih bersemangat dalam berbagi pengalaman dan ilmu dengan rekan sejawat, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. Hal ini krusial untuk membangun tim yang solid dan produktif.

Seorang pemimpin yang baik juga harus berfungsi sebagai teladan bagi guru-gurunya. Sikap, nilai, dan etika kerja yang dimiliki oleh pemimpin akan menjadi panutan bagi para guru. Pemimpin yang baik tidak hanya bertugas memberikan

arahan dan strategi, tetapi juga berfungsi sebagai teladan bagi guru-gurunya. Sikap, nilai, dan etika kerja yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan menciptakan standar perilaku yang secara alami diikuti oleh para guru. Ketika pemimpin mengindikasikan integritas, kerja keras, dan komitmen terhadap visi pendidikan, mereka tidak hanya menginspirasi tetapi juga membangun budaya organisasi yang kuat dan konsisten.

Pemimpin harus mampu mengindikasikan bagaimana nilai-nilai profesionalisme diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya, pemimpin yang konsisten dalam menerapkan etika kerja yang tinggi, seperti ketepatan waktu, keterbukaan dalam komunikasi, dan penghormatan terhadap pendapat orang lain, akan memotivasi guru untuk melakukan hal yang sama. Sikap ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana semua anggota tim saling menghargai dan mendukung.

Selain itu, pemimpin yang berperilaku sebagai pembelajar seumur hidup juga menginspirasi guru untuk terus mengembangkan diri. Ketika pemimpin aktif berpartisipasi dalam pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan lainnya, mereka mengindikasikan krusialnya pembelajaran berkelanjutan. Hal ini mendorong guru untuk tidak berhenti belajar dan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih baik bagi siswa.

Dengan menjadi teladan yang baik, seorang pemimpin tidak hanya menciptakan pengaruh positif dalam organisasi, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab kolektif terhadap tujuan bersama. Guru akan merasa termotivasi untuk meniru sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan oleh pemimpin, sehingga membuat sinergi yang meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian pendidikan

secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, peran pemimpin sebagai teladan menjadi fondasi krusial bagi keberhasilan organisasi pendidikan.

Pemimpin yang mengindikasikan integritas, komitmen, dan dedikasi tinggi terhadap tugasnya akan menginspirasi guru untuk mengikuti jejaknya. Dengan menjadi teladan yang baik, pemimpin dapat membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan penuh rasa tanggung jawab. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan bukan hanya soal manajemen dan pengambilan keputusan, tetapi juga soal memberikan contoh nyata bagaimana tugas-tugas dijalankan dengan benar dan penuh tanggung jawab (Arifin, 2020: 110).

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

1. S Hasba, dalam tesisnya yang berjudul “Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam” tahun 2020 : Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam, khususnya di pondok pesantren. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, pemberian arahan, dan fasilitas yang memadai. Selain itu, penelitian ini menyoroti krusialnya fasilitas di pondok pesantren untuk mendukung kegiatan belajar mengajar yang efektif. Penggunaan teknologi dan fasilitas yang baik membantu guru dalam menyampaikan materi dengan lebih baik dan efisien. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini merekomendasikan

pengembangan terus-menerus terhadap fasilitas dan kemampuan kepemimpinan di pondok pesantren.

2. Siti Nurjanah dalam tesis berjudul “Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kepuasan Kerja Guru: Dampaknya terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar” tahun 2021. Kesimpulan Penelitian ini meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif pimpinan sekolah dan kepuasan kerja guru serta dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Studi ini memanfaatkan metode campuran dengan survei dan wawancara. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pimpinan sekolah yang mendorong partisipasi aktif dan mendengarkan masukan dari guru menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang berdampak pada peningkatan kinerja guru
3. Abdul Rasyid dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Guru di Pesantren Salafiyah. Tahun 2019. Kesimpulan: Penelitian ini mengkaji bagaimana kepemimpinan kyai dalam pesantren salafiyah mempengaruhi kinerja guru. Studi ini memanfaatkan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kyai yang memberikan bimbingan spiritual dan moral secara rutin serta mendorong pengembangan profesional guru mampu meningkatkan kinerja dan komitmen guru terhadap tugas mereka
4. E Yunita, I Ifnaldi, S Sumarto. Jurnaln yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuk linggau. Tahun 2021”.

Kesimpulan: Penelitian ini meneliti bagaimana kemampuan manajerial pimpinan dan penggunaan sistem informasi mempengaruhi kinerja guru di pondok pesantren. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kemampuan manajerial yang baik dan sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Pimpinan pondok pesantren yang memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu mengelola sumber daya dengan efisien dan memberikan bimbingan yang tepat kepada guru. Sistem informasi yang baik juga membantu dalam penyebaran informasi dan koordinasi yang lebih baik antara pimpinan dan guru. Penelitian ini menyarankan peningkatan pelatihan manajerial bagi pimpinan pondok pesantren dan pengembangan sistem informasi yang lebih canggih untuk mendukung kegiatan operasional sehari-hari. Dengan demikian, kinerja guru dapat terus ditingkatkan melalui dukungan manajerial dan teknologi yang memadai.

5. S Hidayat, N Rohaeni, M Saleh. Jurnal yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Pondok Pesantren” kesimpulan Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kepemimpinan yang efektif di pondok pesantren mencakup kemampuan untuk memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada guru. Motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru juga ditemukan sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini merekomendasikan

pengembangan program pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin pondok pesantren dan penerapan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dukungan dari pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif sangat krusial untuk meraih kinerja yang optimal..

6. Ahmad Janan Asifuddin. Dalam Tesis berjudul “Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren”. Kesimpulan: sebagian besar ilmu manajemen sebagai ilmu tata kelola yang obyektif dan ilmiah, sangat baik ditetapkan dalam dunia pendidikan islam termasuk pondok pesantren. Meski demikian mungkin terdapat teori-teori tertentu yang harus dikritisi dan diseleksi. Manajer ideal bagi kiai pimpinan pondok pesantren adalah visioner. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Karena motivasi dapat memberikan dampak yang sangat baik sekali bagi peserta didik agar dapat lebih aktif dan lebih semangat dalam melakukan proses pembelajaran (Muzakir, et. al, 2024: 1905). Misalnya konsep sistem pendidikan islam terbaik di dunia yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang ideal.

Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan apa yang peneliti lakukan saat ini adalah :

1. Konteks Spesifik

Penelitian ini dapat mengidentifikasi karakteristik unik dari kepemimpinan di pondok pesantren yang berbeda dari lembaga pendidikan lainnya.

2. Komprehensif

Meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru

mencakup berbagai aspek seperti motivasi, dukungan, arahan, dan penggunaan teknologi. Ini memberikan pandangan yang lebih holistik tentang bagaimana kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap kinerja guru.

3. Kebutuhan Praktek

Pondok pesantren sedang berkembang pesat dan menghadapi tantangan baru dalam mengintegrasikan teknologi dan metode pendidikan. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis untuk pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Menyoroti krusialnya pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan kinerja guru, penelitian ini dapat membantu dalam merancang program pelatihan dan pengembangan untuk pimpinan dan guru di pondok pesantren.

5. Kontribusi Akademik:

Penelitian ini dapat menambah literatur akademik yang ada tentang kepemimpinan dan kinerja guru di konteks pondok pesantren, memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan teori.

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dengan apa yang peneliti lakukan saat ini adalah :

1. Peran Sentral Kepemimpinan

Semua penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan adalah faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif

memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Motivasi Sebagai Mediator

Motivasi kerja sering menjadi elemen krusial yang diperkuat oleh sikap kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti partisipatif atau visioner, dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan berfokus pada pengembangan guru melalui pelatihan, bimbingan, atau pemberian fasilitas. Hal ini meningkatkan profesionalisme dan komitmen guru dalam mengeksekusi tugas.

4. Krusialnya Fasilitas dan Teknologi

Fasilitas pendukung dan teknologi yang baik ditemukan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Pemimpin yang mampu memanfaatkan fasilitas ini mendukung peningkatan kinerja guru.

5. Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Visioner

Kepemimpinan yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan atau yang memiliki visi jangka panjang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kinerja yang lebih baik.

6. Relevansi di Konteks Pendidikan Islam

Semua penelitian relevan dengan pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren, di mana nilai-nilai spiritual dan budaya menjadi landasan untuk membentuk kepemimpinan yang efektif.

7. Rekomendasi Pengembangan Berkelanjutan

Sebagian besar penelitian merekomendasikan pelatihan manajerial bagi

pemimpin dan peningkatan infrastruktur sebagai langkah berkelanjutan untuk mendukung kinerja guru.

Penelitian-penelitian yang relevan mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti partisipatif, visioner, atau transformasional, berkontribusi secara signifikan dengan memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada guru. Kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia terbukti mampu meningkatkan profesionalisme dan komitmen guru dalam mengeksekusi tugasnya.

Selain itu, motivasi kerja menjadi elemen krusial yang dimediasi oleh sikap kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi guru tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini berdampak pada kinerja guru yang lebih optimal. Motivasi kerja yang tinggi ditemukan sebagai faktor krusial yang mampu mendorong guru untuk memberikan performa terbaiknya.

Penelitian juga menyoroti krusialnya fasilitas pendukung dan pemanfaatan teknologi dalam pendidikan. Fasilitas yang memadai, baik berupa sarana fisik maupun sistem informasi, memainkan peran krusial dalam mendukung proses pengajaran yang efektif. Pemimpin yang mampu memanfaatkan fasilitas ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja guru secara signifikan.

Dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren, nilai-nilai spiritual dan budaya menjadi landasan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang memberikan bimbingan moral dan spiritual secara konsisten mampu meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Penelitian juga merekomendasikan

pelatihan manajerial bagi pemimpin dan pengembangan fasilitas sebagai langkah berkelanjutan untuk mendukung kinerja guru.

Dengan kesimpulan akhir yaitu kepemimpinan yang holistik, yang mencakup aspek motivasi, fasilitas, teknologi, dan nilai-nilai spiritual, sangat relevan dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam konteks pendidikan Islam.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk meraih tujuan ini, pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang kaya dan mendalam, serta mampu menggali proses dan pengalaman yang kompleks. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pesantren mempengaruhi motivasi, komitmen, dan performa guru. Desain kualitatif dianggap paling tepat karena memberikan fleksibilitas untuk mengadaptasi metode penelitian dengan dinamika di lapangan dan memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Wawancara semi-terstruktur merupakan metode pengumpulan data kualitatif yang fleksibel, menggabungkan elemen wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam metode ini, peneliti menyiapkan daftar pertanyaan inti (pedoman wawancara) yang akan diajukan kepada setiap partisipan. Pertanyaan-pertanyaan ini berfungsi sebagai panduan umum untuk memastikan topik-topik krusial tercakup. Namun, berbeda dengan wawancara terstruktur yang sangat kaku, wawancara semi-terstruktur memberikan keleluasaan bagi pewawancara untuk menggali lebih dalam jawaban partisipan, mengajukan pertanyaan lanjutan (probing), atau memodifikasi urutan pertanyaan sesuai dengan alur percakapan yang berkembang. Fleksibilitas ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kaya tentang perspektif, pengalaman, dan pemikiran partisipan terkait topik penelitian.

Wawancara ini akan melibatkan pimpinan sekolah, guru, dan staf administrasi pesantren, yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses kepemimpinan dan manajemen. Pendekatan semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengikuti alur alami percakapan, sementara tetap mengarahkan diskusi pada topik-topik yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, strategi motivasi, dan persepsi guru terhadap dukungan yang mereka terima wawancara semi-terstruktur memberikan ruang bagi peserta untuk mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka secara bebas, yang sangat krusial dalam penelitian yang bertujuan untuk memahami makna di balik fenomena sosial (Ismail, 2020: 112).

Selain wawancara, observasi partisipatif akan dilakukan untuk mengamati interaksi antara pemimpin dan guru dalam lingkungan kerja sehari-hari. Observasi ini bertujuan untuk melihat bagaimana kebijakan dan gaya kepemimpinan diterapkan dalam praktik, serta untuk menangkap dinamika yang mungkin tidak dapat diungkapkan secara verbal oleh para peserta. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya pesantren, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi interaksi dan kinerja. Observasi memberikan data empiris yang kuat untuk melengkapi dan memvalidasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan analisis dokumen (Santoso, 2021: 80).

Analisis dokumen juga akan digunakan untuk memperkuat temuan penelitian. Dokumen-dokumen yang relevan, seperti kebijakan sekolah, notulen rapat, dan laporan evaluasi kinerja, akan dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai struktur organisasi, kebijakan kepemimpinan, dan evaluasi kinerja guru. Analisis ini akan membantu mengidentifikasi konsistensi atau

ketidakkonsistenan antara kebijakan yang dinyatakan dengan praktik kepemimpinan yang dilakukan. Penggunaan berbagai sumber data ini dirancang untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, serta untuk memberikan pemahaman yang holistik tentang fenomena yang diteliti.

Analisis dokumen merupakan langkah krusial dalam memperkuat temuan penelitian, terutama dalam konteks studi tentang kepemimpinan dan kinerja guru. Dokumen-dokumen yang relevan, seperti kebijakan sekolah, notulen rapat, dan laporan evaluasi kinerja, menyediakan data tertulis yang dapat dijadikan rujukan untuk memahami lebih mendalam bagaimana struktur organisasi dan kebijakan diterapkan dalam praktik sehari-hari. Dengan mengkaji dokumen-dokumen ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tren, atau indikasi tertentu yang mungkin tidak terungkap melalui metode lain, seperti wawancara atau observasi.

Salah satu manfaat utama dari analisis dokumen adalah kemampuan untuk mengevaluasi konsistensi antara kebijakan yang dinyatakan dengan praktik kepemimpinan yang sebenarnya dilakukan. Misalnya, apakah kebijakan mengenai pengembangan profesional guru yang tertulis dalam dokumen sekolah diimplementasikan secara konsisten? Jika terdapat ketidakkonsistenan, analisis ini dapat mengungkap penyebab dan dampaknya terhadap kinerja guru, serta memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kebijakan tersebut.

Data yang terkumpul akan dianalisis memanfaatkan analisis tematik, yang melibatkan proses identifikasi, analisis, dan pelaporan tema-tema yang muncul dari data kualitatif. Analisis ini akan membantu dalam mengorganisir data secara sistematis dan mengungkap pola-pola yang mengindikasikan hubungan antara sikap kepemimpinan dan kinerja guru. Hasil dari analisis tematik ini akan digunakan

untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren, dengan fokus pada pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Fauzan, 2021: 97).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami peran sikap kepemimpinan dalam konteks spesifik pesantren, tetapi juga untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi praktik manajemen pendidikan di Indonesia.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil tempat atau lokasi penelitian di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor. Dengan pertimbangan bahwa sikap kepemimpinan dan kinerja guru sudah berjalan dengan efektif, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di sana.

Untuk waktu penelitian di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor, peneliti membuat rancangan agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis, rancangan sebagai berikut:

Tabel 4. 1.
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan							
		Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
1	Tahap 1: Penyusunan Usulan Penelitian								
	a. Penyusunan Usulan Penelitian	■							
	b. Sidang Usulan Penelitian								
	c. Perbaikan Usulan Penelitian		■	■					
	d. Bimbingan Usulan Penelitian		■	■					
2	Tahap 2: Penyusunan Tesis								
	a. Penyusunan Tesis								
	b. Bimbingan Tesis			■	■	■	■	■	■
	c. Penelitian Lapangan				■				
3	Tahap 3: Sidang Tesis								
	a. Perbaikan Tesis					■	■		
	b. Bimbingan Akhir Tesis					■	■	■	■
	c. Sidang Tesis					■	■	■	■

3.3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, kelompok, atau pihak-pihak yang menjadi sumber data atau informasi utama dalam penelitian. Mereka adalah pihak yang terlibat langsung dalam konteks penelitian dan menjadi fokus dari pengumpulan data.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang yang perannya relevan dalam memahami peran sikap kepemimpinan terhadap meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Pimpinan pesantren. Dari pimpinan pesantren akan diperoleh bagaimana penerapan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan, metode yang digunakan oleh pimpinan untuk memotivasi guru, kebijakan yang berhubungan dengan kinerja guru dan implementasi nilai-nilai Islam, pengawasan dan mengevaluasi kinerja guru serta Interaksi dengan Guru.
- b. Guru di Pondok Pesantren (Direktur TMI). Dari guru akan diperoleh bagaimana Pandangan guru terhadap sikap kepemimpinan khususnya dalam penerapan nilai-nilai Islami, tingkat motivasi guru dalam bekerja serta kepuasan mereka dengan peran kepemimpinan, cara guru mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai Islami dalam kegiatan pengajaran dan interaksi dengan siswa, Sejauh mana guru merasa bahwa mereka didukung dalam mengembangkan kompetensi serta Kendala atau masalah yang dihadapi guru dalam mengeksekusi tugas pengajaran.
- c. Staf Pengasuhan Santri. Dari staff pengasuhan santri akan diperoleh Informasi tentang pendekatan dan metode yang digunakan dalam pengasuhan santri, nilai-nilai Islami seperti kesabaran, kejujuran, dan amanah diterapkan dalam pengasuhan santri sehari-hari, pengamatan

tentang bagaimana sikap kepemimpinan diterapkan dalam lingkungan belajar dan asrama.

- d. Staf Administrasi. Dari staff administrasi akan di peroleh informasi tentang cara staf administrasi bekerja sama dengan guru dan pimpinan untuk memastikan kelancaran program pendidikan, termasuk koordinasi terkait sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran, staf administrasi mengelola data terkait absensi, kinerja, dan perkembangan profesional guru, yang berkontribusi pada penilaian keseluruhan kinerja guru.

Objek penelitian merujuk pada sasaran atau fokus utama yang diteliti dalam sebuah riset. Ia merupakan entitas, fenomena, variabel, atau aspek spesifik yang menjadi pusat perhatian dan dianalisis secara mendalam untuk menjawab pertanyaan penelitian. Objek penelitian menjadi titik tolak pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil penelitian. Dengan kata lain, objek penelitian adalah "apa" yang diteliti atau diamati oleh peneliti dalam rangka meraih tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Penentuan objek penelitian yang tepat sangat krusial karena akan memengaruhi metode penelitian yang dipilih, instrumen yang digunakan, serta kesimpulan yang ditarik. Dalam konteks penelitian ini, objek penelitiannya secara spesifik adalah "peran sikap kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja guru". Ini berarti penelitian akan memfokuskan pada bagaimana sikap-sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin (dalam konteks ini kemungkinan besar pimpinan sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan) memengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini akan mengkaji aspek-aspek sikap kepemimpinan yang dianggap relevan, misalnya gaya kepemimpinan, cara berkomunikasi, kemampuan

memotivasi, pemberian dukungan, dan lain sebagainya. Kemudian, penelitian akan mengkaji bagaimana sikap-sikap tersebut berkorelasi atau berdampak pada berbagai indikator kinerja guru, seperti kualitas pembelajaran di kelas, kedisiplinan, inovasi dalam pengajaran, dan pencapaian hasil belajar siswa. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam hubungan kausalitas atau korelasional antara sikap kepemimpinan dan kinerja guru. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah:

- a. Sikap Kepemimpinan mencakup penerapan nilai-nilai Islami dalam gaya kepemimpinan pimpinan pesantren, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan keteladanan.
- b. Kinerja Guru mencakup berbagai aspek kemampuan guru dalam mengeksekusi tugas pengajaran, seperti efektivitas mengajar, manajemen kelas, motivasi, disiplin, dan keterlibatan dalam pengembangan profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi atau mengukur bagaimana sikap kepemimpinan yang berbasis nilai Islami dapat memengaruhi atau berhubungan dengan kinerja guru dalam melaksanakan program pendidikan di pondok pesantren.

3.4. Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian yang berfokus pada peran sikap kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja guru di pondok pesantren, penggunaan metode *purposive sampling* sangat relevan. *Purposive sampling*, atau pengambilan sampel bertujuan, adalah teknik non-probabilitas di mana peneliti memilih informan berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, peneliti tidak memilih sampel secara acak dari seluruh populasi guru di pondok pesantren, melainkan secara sengaja memilih individu-individu yang diyakini memiliki informasi yang kaya dan relevan terkait topik penelitian, yaitu

hubungan antara sikap kepemimpinan dan kinerja guru. Kriteria pemilihan informan dapat didasarkan pada berbagai faktor, seperti jabatan (misalnya, pimpinan sekolah/madrasah, wakil pimpinan sekolah, guru senior, guru yang dianggap berprestasi), lama mengajar di pesantren, keterlibatan dalam kegiatan pengembangan sekolah, atau karakteristik lain yang dianggap krusial untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Keunggulan *purposive sampling* terletak pada kemampuannya untuk mendapatkan data yang mendalam dan spesifik dari informan yang tepat. Dengan memilih informan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian di pondok pesantren, *purposive sampling* memungkinkan peneliti untuk memilih informan yang memahami secara mendalam dinamika kepemimpinan di lingkungan pesantren, serta dampaknya terhadap kinerja guru. Misalnya, peneliti dapat memilih pimpinan pesantren yang dikenal memiliki gaya kepemimpinan tertentu, atau guru-guru yang telah lama mengabdikan diri dan memiliki pengalaman yang beragam. Meskipun *purposive sampling* tidak bertujuan untuk generalisasi ke populasi yang lebih luas, metode ini sangat efektif untuk penelitian eksploratif dan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual.

Metode ini dipilih karena memberikan kebebasan kepada peneliti untuk memilih informan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dan mampu memberikan informasi yang mendalam terkait topik penelitian. Informan yang dipilih adalah mereka yang memiliki pengalaman dan pemahaman yang mendalam tentang praktik kepemimpinan di pesantren, sehingga data yang diperoleh akan lebih kaya dan kontekstual.

Kriteria pemilihan informan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan mendalam, serta mencerminkan berbagai perspektif terkait peran sikap kepemimpinan terhadap kinerja guru di pondok pesantren. Kriteria utama yang digunakan meliputi tiga aspek krusial: posisi atau peran di dalam pesantren, pengalaman kerja, dan keterlibatan dalam proses kepemimpinan serta evaluasi kinerja guru.

Posisi atau peran di dalam pesantren krusial untuk dipertimbangkan karena setiap posisi memiliki pengalaman dan perspektif yang berbeda. Misalnya, pimpinan pesantren memiliki pandangan strategis tentang kepemimpinan dan dampaknya terhadap seluruh lembaga, sedangkan guru senior memiliki pengalaman langsung dalam interaksi dengan berbagai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Pemilihan informan dari berbagai posisi, seperti pimpinan pesantren, wakil pimpinan pesantren, guru senior, guru junior, dan bahkan staf administrasi yang terlibat dalam urusan kepegawaian, akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Selain posisi, pengalaman kerja juga menjadi kriteria krusial. Informan dengan pengalaman kerja yang lebih lama di pesantren cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika organisasi, perubahan kepemimpinan yang pernah terjadi, dan dampaknya terhadap kinerja guru dari waktu ke waktu. Mereka juga memiliki lebih banyak pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang mungkin timbul dalam konteks pesantren. Terakhir, keterlibatan dalam proses kepemimpinan dan evaluasi kinerja guru menjadi kriteria krusial.

Informan yang terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan terkait kepemimpinan, misalnya melalui rapat dewan guru atau tim pengembangan sekolah, atau yang terlibat dalam evaluasi kinerja guru, misalnya sebagai penilai kinerja atau

mentor, akan memberikan informasi yang sangat berharga tentang bagaimana sikap kepemimpinan memengaruhi kinerja guru secara konkret. Dengan mempertimbangkan ketiga kriteria ini, penelitian ini diharapkan dapat mengumpulkan data yang kaya dan beragam, sehingga membuat pemahaman yang mendalam tentang peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren.

Informan utama akan terdiri dari pimpinan pesantren, guru, karyawan dan. Mereka dipilih karena peran strategis mereka dalam pembuatan dan pelaksanaan kebijakan kepemimpinan serta pemantauan kinerja guru. Purposive sampling memungkinkan peneliti untuk fokus pada individu yang memiliki wawasan dan pengetahuan mendalam tentang isu yang diteliti, sehingga dapat memberikan data yang sangat relevan dan berharga (Arifin, 2021: 45).

Selain pemimpin dan guru, staf administrasi atau karyawan juga dipilih sebagai informan karena mereka sering terlibat dalam implementasi kebijakan dan pengelolaan administratif yang berkaitan dengan kinerja guru. Staf administrasi memiliki pandangan unik tentang bagaimana kebijakan kepemimpinan diterapkan dan bagaimana hal ini berdampak pada lingkungan kerja dan efektivitas pengajaran. Melibatkan staf administrasi dalam penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan tambahan mengenai aspek-aspek praktis dari pelaksanaan kebijakan dan dinamika organisasi yang tidak selalu terlihat oleh guru atau pemimpin (Siregar, 2021: 89).

Untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas, informan tambahan akan mencakup beberapa santri senior. Santri senior dipilih karena mereka dapat memberikan pandangan mengenai bagaimana mereka melihat peran guru dan pemimpin dalam mendukung proses belajar mereka. Ini membantu dalam triangulasi data, yang memperkuat validitas hasil penelitian.

Dengan melibatkan berbagai kelompok informan, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari berbagai perspektif yang berbeda, sehingga membuat pemahaman yang lebih holistik dan mendalam mengenai peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pondok pesantren. Pendekatan ini didasari oleh pemahaman bahwa setiap kelompok informan memiliki pengalaman, pengetahuan, dan sudut pandang yang unik terkait dengan fenomena yang diteliti. Misalnya, pimpinan pesantren mungkin memberikan wawasan tentang visi kepemimpinan secara keseluruhan dan dampaknya terhadap iklim organisasi, sementara guru senior dapat berbagi pengalaman tentang bagaimana berbagai gaya kepemimpinan telah memengaruhi motivasi dan kinerja mereka dari waktu ke waktu.

Guru yang lebih muda mungkin menawarkan perspektif tentang kebutuhan dan harapan mereka terhadap kepemimpinan yang efektif di era modern, dan staf administrasi dapat memberikan informasi tentang bagaimana aspek-aspek kepemimpinan tertentu memengaruhi efisiensi operasional dan dukungan terhadap guru.

Keterlibatan berbagai kelompok informan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan triangulasi data, yaitu mengkomperasi dan memvalidasi informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Proses triangulasi ini krusial untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian. Dengan mengkomperasi perspektif dari berbagai kelompok informan, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola yang konsisten, perbedaan-perbedaan yang menarik, dan nuansa-nuansa krusial yang mungkin terlewatkan jika hanya mengandalkan satu sumber informasi. Pimpinan pesantren maupun guru senior sama-sama menekankan krusialnya komunikasi yang terbuka dan transparan dalam kepemimpinan, hal ini memperkuat

argumen bahwa komunikasi yang efektif memang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

Sebaliknya, jika terdapat perbedaan pendapat yang signifikan antar kelompok informan, peneliti dapat menggali lebih dalam untuk memahami alasan di balik perbedaan tersebut dan mendapatkan pemahaman yang lebih nuanced tentang kompleksitas fenomena yang diteliti. Dengan demikian, melibatkan berbagai kelompok informan akan membuat gambaran yang lebih komprehensif, kaya, dan valid mengenai peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren

Triangulasi data dari berbagai perspektif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema umum serta perbedaan pandangan yang mungkin ada. Metode purposive sampling yang diterapkan dengan baik memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan berbagai sudut pandang dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan dan kinerja guru di lingkungan pendidikan pesantren.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah salah satu metode krusial yang digunakan dalam meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data langsung mengenai interaksi antara pemimpin dan guru serta bagaimana kebijakan kepemimpinan diterapkan dalam konteks sehari-hari. Dalam penelitian ini, observasi partisipatif akan diterapkan, di mana peneliti berperan aktif dalam lingkungan yang diamati, memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan mendalam tentang dinamika

kepemimpinan dan perilaku guru.

Observasi dalam penelitian ini akan dirancang untuk mengumpulkan data empiris yang mendalam mengenai praktik kepemimpinan di pondok pesantren dan dampaknya terhadap kinerja guru. Fokus utama observasi adalah pada interaksi antara pemimpin pesantren (misalnya, kiai, pimpinan madrasah) dan guru, yang mencakup bagaimana pemimpin berkomunikasi, memberikan arahan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja yang efektif.

Observasi akan mencatat secara rinci bagaimana pemimpin pesantren berinteraksi dalam berbagai situasi, baik formal maupun informal, seperti rapat guru, pertemuan individu, kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi sehari-hari di lingkungan pesantren. Hal ini bertujuan untuk memahami nuansa interaksi kepemimpinan dan bagaimana interaksi tersebut dirasakan oleh para guru.

Selain interaksi, observasi juga akan memfokuskan pada metode yang digunakan pemimpin pesantren untuk memberikan umpan balik dan dukungan kepada guru. Hal ini mencakup bagaimana umpan balik diberikan (apakah secara konstruktif, suportif, atau sebaliknya), frekuensi pemberian umpan balik, dan bagaimana umpan balik tersebut ditindaklanjuti. Observasi juga akan mencatat bentuk-bentuk dukungan yang diberikan, seperti dukungan profesional (misalnya, pelatihan, workshop), dukungan materi (misalnya, fasilitas, sumber daya), dan dukungan emosional (misalnya, pengakuan, apresiasi).

Tambahan observasi juga akan mengamati bagaimana kebijakan kepemimpinan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, memengaruhi

budaya kerja di pesantren. Hal ini mencakup norma-norma yang berlaku, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, tingkat kolaborasi dan komunikasi antar guru, serta iklim kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, observasi akan memberikan data yang kaya dan kontekstual tentang bagaimana praktik kepemimpinan secara konkret memengaruhi kinerja guru di pondok pesantren.

Peneliti akan mencatat bagaimana pemimpin memberikan arahan, menuntaskan konflik, dan memotivasi guru. observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk menangkap nuansa interaksi sosial yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara atau survei, seperti bahasa tubuh, nada suara, dan ekspresi wajah, yang semuanya dapat memberikan petunjuk krusial tentang sikap kepemimpinan (Nurdin, 2021: 54).

Selain itu, observasi juga akan dilakukan pada kegiatan-kegiatan seperti rapat staf, sesi pelatihan, dan kegiatan sehari-hari di kelas. Hal ini untuk melihat bagaimana keputusan kepemimpinan diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja guru dan proses belajar-mengajar. Peneliti akan mengamati partisipasi guru dalam diskusi, tingkat keterlibatan mereka, serta respons mereka terhadap inisiatif yang diambil oleh pemimpin pesantren. Dengan mengamati kegiatan rutin dan interaksi sehari-hari, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola perilaku dan praktik yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja guru (Rahman, 2021: 72).

Observasi juga akan mencakup pemantauan lingkungan fisik dan organisasi pesantren, termasuk pengaturan kelas, fasilitas pendukung, dan sumber daya yang tersedia untuk guru. Pengamatan ini krusial untuk memahami konteks yang lebih luas di mana kepemimpinan dan kinerja guru

berlangsung. lingkungan fisik dan sumber daya yang memadai sering kali menjadi indikator tidak langsung dari dukungan kepemimpinan terhadap kinerja guru (Sulaiman, 2021: 81). Peneliti akan mencatat ketersediaan bahan ajar, teknologi pendidikan, dan kondisi kerja lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran.

Dengan memanfaatkan observasi sebagai metode pengumpulan data, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Data yang diperoleh dari observasi akan dianalisis bersama dengan data dari wawancara dan analisis dokumen, untuk memberikan pemahaman yang holistik mengenai bagaimana peran sikap kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode utama dalam meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Metode ini dipilih karena wawancara memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang mendalam dan kaya dari informan, khususnya mengenai pandangan, pengalaman, dan persepsi mereka tentang sikap kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Dalam penelitian ini, digunakan wawancara semi-terstruktur, yang memberikan keseimbangan antara kebebasan eksplorasi dan struktur dalam pengumpulan data.

Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan memanfaatkan panduan wawancara yang mencakup pertanyaan-pertanyaan kunci, namun tetap fleksibel untuk mengikuti alur percakapan alami. Hal ini

memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik yang relevan secara mendalam sambil tetap memastikan bahwa semua aspek krusial dari penelitian tercakup. wawancara semi-terstruktur sangat efektif dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang kaya dan terperinci, serta mengungkapkan informasi yang mungkin tidak terdeteksi melalui metode pengumpulan data lainnya (Hidayat, 2021: 83).

Para informan dalam penelitian ini mencakup pimpinan pesantren, guru, dan staf administrasi, karyawan dan santri di pondok pesantren. Masing-masing informan dipilih berdasarkan peran mereka dalam struktur organisasi dan tingkat keterlibatan mereka dalam proses kepemimpinan dan pengajaran. Pertanyaan wawancara dirancang untuk menggali bagaimana mereka memahami sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan pesantren, bagaimana kepemimpinan tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja mereka, serta bagaimana kepemimpinan dapat ditingkatkan untuk mendukung pengembangan profesional guru.

Selama wawancara, peneliti tidak hanya mencatat jawaban verbal, tetapi juga memperhatikan bahasa tubuh, intonasi, dan reaksi emosional informan, yang dapat memberikan wawasan tambahan mengenai sikap dan perasaan mereka. Elemen-elemen non-verbal sering kali memberikan konteks yang krusial untuk memahami makna yang mendalam dari respons informan, serta membantu dalam interpretasi data kualitatif (Rahman, 2021: 94). Data yang diperoleh dari wawancara akan dikodekan dan dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam kinerja guru.

Analisis hasil wawancara akan digunakan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan dan dampaknya pada kinerja guru. Temuan ini akan memberikan kontribusi krusial untuk literatur tentang kepemimpinan pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren tentang bagaimana memperbaiki praktik kepemimpinan mereka. Dengan demikian, wawancara merupakan alat yang sangat krusial dalam menggali nuansa dan kompleksitas peran kepemimpinan dalam konteks pendidikan pesantren.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode krusial dalam meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti kebijakan pimpinan pesantren, laporan kinerja, notulen rapat, dan catatan komunikasi internal. Dokumentasi memberikan data yang konkret dan historis, yang dapat digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Ini membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konteks dan kebijakan yang mempengaruhi dinamika kepemimpinan dan kinerja guru.

Dalam konteks penelitian ini, dokumen-dokumen kebijakan sekolah, termasuk aturan dan pedoman terkait kepemimpinan, menjadi sumber informasi utama. Dokumen-dokumen ini memberikan wawasan tentang ekspektasi formal terhadap peran pemimpin dalam mendukung kinerja guru, serta strategi yang diadopsi untuk meraih tujuan tersebut.

Analisis dokumen kebijakan krusial untuk memahami kerangka kerja formal yang mengelola operasi organisasi dan bagaimana kebijakan tersebut diterapkan dalam praktik (Sutrisno, 2021: 67).

Selain kebijakan, laporan kinerja guru dan evaluasi tahunan juga merupakan dokumen krusial yang dianalisis dalam penelitian ini. Laporan-laporan ini mencakup data kuantitatif dan kualitatif mengenai capaian guru, penilaian atas pelaksanaan tugas, serta umpan balik dari pemimpin dan rekan kerja. Analisis terhadap laporan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren dalam kinerja guru, mengukur dampak dari sikap kepemimpinan, dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan.

Notulen rapat dan catatan komunikasi internal, seperti email dan memorandum, juga dianalisis untuk memahami komunikasi dan keputusan strategis yang dibuat oleh pemimpin. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks tentang proses pengambilan keputusan, isu-isu yang dibahas dalam organisasi, serta tanggapan dari para pemangku kekrusialan. Analisis terhadap komunikasi internal dapat mengungkap dinamika kekuasaan, hubungan interpersonal dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja guru (Anwar, 2021: 82).

Dengan menggabungkan data dari berbagai dokumen ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang bagaimana sikap kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Data dokumentasi tidak hanya mendukung validasi temuan dari wawancara dan observasi, tetapi juga menyediakan bukti tertulis yang konkret yang dapat digunakan untuk mengkaji efektivitas kebijakan dan praktik

kepemimpinan. Hasil analisis dokumentasi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelola pesantren untuk meningkatkan strategi kepemimpinan mereka, sehingga dapat lebih efektif dalam mendukung pengembangan profesional dan kinerja guru.

Dengan memanfaatkan kombinasi teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini diharapkan dapat membuat data yang kaya dan mendalam, memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana sikap kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

3.6. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, Keabsahan data merupakan aspek krusial dalam penelitian kualitatif, termasuk dalam studi yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Keabsahan data atau validitas dan reliabilitas data, diperlukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan realitas yang ada dan bukan hasil dari bias atau kesalahan dalam pengumpulan dan analisis data. Beberapa strategi digunakan untuk meningkatkan keabsahan data dalam penelitian ini, termasuk triangulasi, member checking, dan audit trail.

1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memastikan keabsahan dan reliabilitas data dalam penelitian, dengan memanfaatkan berbagai metode, sumber data, atau teori. Dalam penelitian yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, triangulasi menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan realitas yang akurat dan menyeluruh. Dengan memanfaatkan beberapa pendekatan dan perspektif, triangulasi membantu mengurangi bias yang mungkin timbul dari

penggunaan satu metode atau sumber data saja.

Pertama, penelitian ini menerapkan triangulasi metode, yang melibatkan penggunaan beberapa metode pengumpulan data: wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan pimpinan sekolah, guru, dan staf administrasi untuk mendapatkan wawasan langsung mengenai pengalaman dan persepsi mereka terkait kepemimpinan di pesantren. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati interaksi sehari-hari antara pemimpin dan guru, serta untuk melihat bagaimana kebijakan dan sikap kepemimpinan diterapkan dalam praktik. Selain itu, analisis dokumen seperti kebijakan sekolah, laporan kinerja, dan notulen rapat memberikan bukti tertulis yang membantu dalam memahami konteks formal dan administratif dari sikap kepemimpinan yang diteliti. Triangulasi metode meningkatkan validitas penelitian dengan menyediakan data yang komplementer dan saling memperkuat (Sutrisno, 2021: 79).

Selain metode, penelitian ini juga memanfaatkan triangulasi sumber, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai jenis informan. Dengan melibatkan pimpinan sekolah, guru dengan berbagai tingkat pengalaman, staf administrasi dan santri senior, penelitian ini berusaha mendapatkan gambaran yang lengkap dan multidimensional tentang peran kepemimpinan. Misalnya, perspektif guru dapat berbeda dari perspektif pimpinan pesantren mengenai efektivitas kebijakan kepemimpinan, sementara santri mungkin menawarkan pandangan unik tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi iklim pembelajaran dan hubungan interpersonal. Triangulasi sumber memungkinkan peneliti untuk menangkap beragam sudut pandang dan mengidentifikasi konsistensi atau perbedaan dalam persepsi (Mulyono, 2021: 85).

Triangulasi teori juga diterapkan untuk memperkuat analisis data. Dalam penelitian ini, berbagai teori kepemimpinan seperti teori kepemimpinan transformasional, transaksional, dan partisipatif digunakan sebagai kerangka analitis. Pendekatan ini membantu dalam mengkaji bagaimana berbagai aspek sikap kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Misalnya, teori kepemimpinan transformasional menyoroti krusialnya inspirasi dan pengaruh karismatik, sedangkan teori kepemimpinan partisipatif menekankan pada partisipasi dan keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan. triangulasi teori memungkinkan peneliti untuk memvalidasi temuan melalui berbagai lensa teoretis dan memberikan analisis yang lebih kaya.

Triangulasi waktu juga dapat digunakan untuk melihat konsistensi temuan penelitian dari waktu ke waktu. Dalam konteks ini, data dapat dikumpulkan pada berbagai waktu untuk melihat apakah peran sikap kepemimpinan berubah atau konsisten dalam mempengaruhi kinerja guru. Ini bisa melibatkan pengumpulan data di awal tahun ajaran, pertengahan, dan akhir, untuk melihat dinamika kepemimpinan dan kinerja guru. triangulasi waktu membantu dalam memahami perkembangan dan perubahan dalam fenomena yang diteliti, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin memicu perubahan tersebut (Yusuf, 2021: 104).

Akhirnya, penggunaan triangulasi dalam penelitian ini tidak hanya meningkatkan validitas data tetapi juga memperkaya pemahaman tentang fenomena peran kepemimpinan. Dengan memadukan berbagai metode, sumber, dan teori, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam tentang bagaimana sikap kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan

terhadap literatur tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengelola pesantren dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.

2. Member Check

Member check, atau pengecekan oleh peserta, adalah teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan. Dalam konteks penelitian yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, member check dilakukan dengan mengembalikan hasil wawancara, catatan observasi, atau ringkasan temuan sementara kepada para informan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap data yang diberikan oleh informan sudah akurat dan sesuai dengan maksud dan pemahaman mereka.

Selama proses member check, peneliti memberikan transkrip wawancara atau ringkasan temuan kepada para informan untuk ditinjau. Informan diminta untuk memeriksa apakah hasil tersebut telah merefleksikan pengalaman dan pandangan mereka secara tepat. Mereka juga diberi kesempatan untuk memberikan klarifikasi, menambahkan informasi yang mungkin terlewatkan, atau mengoreksi bagian yang dianggap tidak sesuai. Member check adalah langkah krusial dalam meningkatkan keabsahan penelitian karena memungkinkan adanya umpan balik langsung dari sumber data utama, yaitu para informan (Rahmawati, 2021: 98).

Manfaat lain dari member check adalah mengidentifikasi dan mengurangi kemungkinan bias peneliti. Dengan meminta umpan balik dari informan, peneliti dapat memastikan bahwa interpretasi data tidak dipengaruhi oleh asumsi atau persepsi pribadi yang mungkin tidak akurat. Selain itu,

member check juga berfungsi untuk meningkatkan transparansi dalam proses penelitian, karena informan dapat melihat bagaimana data mereka digunakan dan diinterpretasikan. Member check tidak hanya memperkuat validitas data, tetapi juga membangun kepercayaan antara peneliti dan informan, karena informan merasa dihargai dan terlibat dalam proses penelitian (Hidayat, 2021: 112).

Proses member check dalam penelitian ini juga mencakup peninjauan oleh beberapa kelompok informan, seperti pimpinan sekolah, guru, dan staf administrasi, untuk memastikan bahwa semua perspektif utama telah terwakili secara akurat. Hasil dari member check ini kemudian digunakan untuk memperbaiki dan memperkuat analisis data, serta untuk memastikan bahwa laporan akhir penelitian mencerminkan pengalaman dan pandangan para informan dengan sebaik-baiknya. member check adalah komponen krusial dalam penelitian kualitatif, yang membantu peneliti meraih tingkat keabsahan data yang lebih tinggi dan membuat temuan yang lebih dapat diandalkan (Hasan, 2021: 101).

3. Audit Trail

Audit trail adalah prosedur dokumentasi yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memastikan transparansi dan keabsahan proses penelitian. Dalam studi yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, audit trail berfungsi sebagai catatan rinci tentang semua tahap penelitian, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil. Dokumentasi ini memungkinkan peneliti lain atau auditor independen untuk menelusuri jalur keputusan yang diambil selama penelitian, memastikan bahwa proses tersebut telah dilakukan dengan cara yang

sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Proses audit trail melibatkan pencatatan semua kegiatan penelitian, termasuk alasan di balik pemilihan metode tertentu, cara penentuan informan, serta keputusan analisis data. Misalnya, ketika memilih metode wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data, peneliti mencatat alasan pemilihan metode tersebut, bagaimana panduan wawancara disusun, dan bagaimana situasi pengumpulan data di lapangan. Dokumentasi yang terperinci ini membantu dalam memastikan bahwa setiap langkah penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan bahwa hasil penelitian dapat diaudit untuk keabsahan (Nurhadi, 2021: 142).

Selain itu, audit trail mencakup catatan reflektif peneliti, yang mencerminkan pemikiran dan pertimbangan peneliti selama proses penelitian. Catatan ini bisa mencakup refleksi tentang bias peneliti, tantangan yang dihadapi di lapangan, dan bagaimana keputusan kritis dibuat. Catatan reflektif ini krusial karena memberikan wawasan tentang bagaimana peneliti menjaga objektivitas dan integritas selama proses penelitian, serta bagaimana peneliti mengatasi kesulitan metodologis yang muncul (Siregar, 2021: 155).

Pada tahap analisis data, audit trail mencakup catatan tentang bagaimana data dianalisis, bagaimana tema-tema diidentifikasi, dan bagaimana keputusan interpretatif dibuat. Peneliti mencatat semua langkah dalam proses analisis, termasuk bagaimana data dikategorikan dan bagaimana kesimpulan ditarik. Dengan mendokumentasikan proses analisis secara terperinci, peneliti dapat mengindikasikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada analisis yang sistematis dan transparan, bukan pada interpretasi subjektif yang tidak terkontrol (Rahman, 2021: 76).

Dengan adanya audit trail, penelitian ini tidak hanya memastikan transparansi dan akuntabilitas tetapi juga meningkatkan kredibilitas dan validitas hasil penelitian. Audit trail memungkinkan pihak lain untuk memverifikasi proses dan temuan penelitian, yang krusial untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan dapat diandalkan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan lebih lanjut dalam konteks kepemimpinan.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, teknik analisis data yang digunakan harus mampu menangkap kompleksitas dan kedalaman fenomena yang diteliti. Untuk penelitian ini, digunakan analisis tematik sebagai teknik utama. Analisis tematik adalah proses identifikasi, analisis, dan pelaporan pola (tema) yang ditemukan dalam data. Teknik ini sangat cocok untuk penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh partisipan terhadap fenomena tertentu.

Proses analisis tematik dimulai dengan transkripsi semua data wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan. Setiap transkrip kemudian dibaca berulang kali untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang isi data. Setelah itu, peneliti melakukan kodefikasi, yaitu proses mengidentifikasi dan memberi label pada segmen-segmen data yang relevan dengan penelitian. Kode ini mencerminkan elemen krusial yang muncul dari data, seperti pola perilaku kepemimpinan atau respons guru terhadap kebijakan tertentu. kodefikasi adalah langkah awal yang krusial dalam analisis tematik, karena membantu dalam mengorganisir data yang tidak terstruktur menjadi bagian-bagian yang lebih mudah dikelola dan dianalisis (Suryani, 2021: 85).

Setelah kodefikasi, langkah berikutnya adalah pengelompokan kode menjadi tema-tema yang lebih luas. Tema adalah pola yang signifikan dalam data yang menangkap sesuatu yang krusial terkait dengan pertanyaan penelitian. Proses ini melibatkan penggabungan kode-kode yang serupa atau terkait untuk membentuk kategori yang lebih abstrak. Misalnya, kode-kode yang berkaitan dengan "motivasi guru" dan "dukungan kepemimpinan" mungkin digabungkan di bawah tema "pengaruh kepemimpinan pada motivasi." Krusialnya konsistensi dalam menetapkan tema, serta memastikan bahwa tema-tema yang dihasilkan benar-benar merefleksikan data dan tidak dipaksakan oleh asumsi peneliti (Faisal, 2021: 73).

Selanjutnya, tema-tema yang telah diidentifikasi diperiksa dan direfinisi untuk memastikan bahwa setiap tema memiliki substansi yang kuat dan jelas. Ini termasuk memeriksa apakah data yang mendukung tema tersebut cukup kuat dan relevan. Pada tahap ini, tema-tema yang terlalu lemah atau tidak didukung oleh cukup data mungkin dihilangkan atau digabungkan dengan tema lainnya. Refleksi kritis pada tema-tema ini krusial untuk meningkatkan validitas internal analisis, memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan (Mahfud, 2021: 102).

Tahap akhir dari analisis tematik adalah penyusunan laporan, di mana tema-tema utama dipresentasikan dan dihubungkan kembali dengan pertanyaan penelitian serta kerangka teori yang digunakan. Pada tahap ini, peneliti juga menambahkan interpretasi dan refleksi lebih dalam, termasuk implikasi temuan untuk teori dan praktik. Setiap tema dibahas dengan mendetail, didukung oleh kutipan langsung dari data untuk mengilustrasikan temuan. Presentasi hasil analisis harus jelas dan terstruktur, agar dapat dipahami oleh pembaca dan memberikan kontribusi yang

berarti bagi pemahaman tentang peran kepemimpinan dalam konteks yang diteliti (Ismail, 2021: 88).

Dengan mengikuti langkah-langkah dalam analisis tematik ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana sikap kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengartikulasikan hubungan kompleks antara berbagai aspek kepemimpinan dan hasil pendidikan, yang pada akhirnya dapat digunakan untuk menginformasikan praktik dan kebijakan di masa depan.\

Proses analisis data apabila dijabarkan dalam sebuah penelitian kualitatif, maka melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Analisis Tematik

Dalam penelitian yang meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, teknik analisis data yang digunakan harus mampu menangkap kompleksitas dan kedalaman fenomena yang diteliti. Untuk penelitian ini, digunakan analisis tematik sebagai teknik utama. Analisis tematik adalah proses identifikasi, analisis, dan pelaporan pola (tema) yang ditemukan dalam data. Teknik ini sangat cocok untuk penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh partisipan terhadap fenomena tertentu.

Proses analisis tematik dimulai dengan transkripsi semua data wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan. Setiap transkrip kemudian dibaca berulang kali untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang isi data. Setelah itu, peneliti melakukan kodefikasi, yaitu proses mengidentifikasi dan memberi label pada segmen-segmen

data yang relevan dengan penelitian. Kode ini mencerminkan elemen krusial yang muncul dari data, seperti pola perilaku kepemimpinan atau respons guru terhadap kebijakan tertentu. kodefikasi adalah langkah awal yang krusial dalam analisis tematik, karena membantu dalam mengorganisir data yang tidak terstruktur menjadi bagian-bagian yang lebih mudah dikelola dan dianalisis (Suryani, 2021: 85).

Hasil dari analisis tematik memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana sikap kepemimpinan dipersepsikan oleh guru dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, tema seperti "dukungan emosional" dan "penghargaan terhadap kinerja" mungkin muncul sebagai faktor krusial dalam kepemimpinan yang efektif. Analisis ini membantu dalam memahami nuansa dan kompleksitas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

2. Analisis Naratif

Analisis naratif adalah salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memahami bagaimana individu menciptakan makna dari pengalaman mereka melalui cerita atau narasi. Dalam konteks meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, analisis naratif digunakan untuk mengeksplorasi cerita-cerita pribadi dan kolektif yang disampaikan oleh pimpinan sekolah, guru, dan staf administrasi tentang pengalaman mereka dengan kepemimpinan di lingkungan pendidikan tersebut. Teknik ini membantu mengungkapkan bagaimana sikap dan tindakan pemimpin diinterpretasikan oleh para anggota organisasi dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Proses analisis naratif dimulai dengan pengumpulan data naratif melalui wawancara mendalam, di mana partisipan diminta untuk menceritakan pengalaman mereka dengan fokus pada situasi, tindakan, dan hasil yang terkait dengan kepemimpinan. Setiap narasi kemudian ditranskripsi secara verbatim untuk memastikan bahwa semua nuansa dan detail disertakan. Langkah berikutnya adalah dekonstruksi naratif, di mana peneliti memecah cerita menjadi elemen-elemen yang lebih kecil, seperti pengaturan, karakter, peristiwa, konflik, dan resolusi. dekonstruksi ini memungkinkan peneliti untuk memahami struktur naratif dan elemen-elemen kunci yang merancang cerita, yang sangat krusial dalam mengidentifikasi tema-tema yang mendasari (Fahmi, 2021: 65).

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis tematik naratif dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai narasi. Tema-tema ini mungkin mencakup aspek-aspek seperti "gaya kepemimpinan transformasional", "pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja", atau "persepsi guru tentang dukungan pemimpin". Analisis ini tidak hanya berfokus pada isi cerita, tetapi juga bagaimana cerita itu disusun dan disampaikan, yang mencerminkan persepsi dan emosi partisipan.

Analisis tematik naratif membantu dalam mengidentifikasi bagaimana individu menginterpretasikan pengalaman mereka dan membangun makna dari peristiwa yang mereka alami, yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang dinamika kepemimpinan (Hidayat, 2021: 78). Peneliti juga memperhatikan dinamika naratif, yaitu bagaimana cerita tersebut berkembang dan berubah, baik dalam satu narasi

individu maupun antar narasi yang berbeda. Ini mencakup analisis tentang bagaimana partisipan menggambarkan perubahan dalam sikap kepemimpinan dari waktu ke waktu dan dampaknya terhadap kinerja guru. Dinamika naratif dapat mengungkapkan bagaimana persepsi tentang kepemimpinan berkembang, serta faktor-faktor yang mendorong perubahan tersebut, seperti perubahan kebijakan, struktur organisasi, atau situasi eksternal (Syah, 2021: 82).

Analisis naratif juga melibatkan interpretasi kontekstual, di mana peneliti mempertimbangkan konteks budaya, sosial, dan organisasi yang mempengaruhi bagaimana cerita disampaikan dan dipahami. Dalam lingkungan pondok pesantren, misalnya, nilai-nilai keagamaan dan etika Islam dapat memainkan peran krusial dalam membentuk narasi tentang kepemimpinan. interpretasi kontekstual adalah langkah krusial untuk memastikan bahwa analisis naratif tidak hanya mencerminkan pandangan individu, tetapi juga memperhitungkan pengaruh konteks yang lebih luas (Rahman, 2021: 91).

Dengan memanfaatkan analisis naratif, penelitian ini dapat mengungkap bagaimana sikap kepemimpinan diinterpretasikan dan dipahami oleh para guru dan staf di pondok pesantren, serta bagaimana hal ini mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Temuan dari analisis ini dapat memberikan wawasan yang kaya dan mendalam, yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan kontekstual, serta untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di pesantren.

Selanjutnya ada beberapa tahapan yang akan dilakukan sebelum sampai ditahap kesimpulan, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keeluasaan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan teman atau orang lain yang dipandang cukup menguasai permasalahan yang diteliti. Melalui diskusi itu, wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan

2. Analisis Fenomenologi

Analisis fenomenologi adalah pendekatan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami pengalaman subyektif dan makna hidup dari perspektif orang yang mengalaminya. Metode ini berfokus pada bagaimana individu merasakan dan memberikan makna pada pengalaman mereka, dengan tujuan untuk menggali esensi dari fenomena yang sedang diteliti. Dalam konteks meneliti peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, analisis fenomenologi digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman dan persepsi para guru serta staf terkait dengan kepemimpinan di lingkungan pendidikan tersebut.

Peneliti kemudian melakukan transkripsi wawancara dan membaca transkrip dengan cermat untuk mengidentifikasi tema-tema esensial yang muncul dari deskripsi pengalaman partisipan. Proses ini melibatkan refleksi mendalam dan interpretasi untuk memahami makna dari pengalaman yang dijelaskan. Peneliti berusaha menangkap esensi dari pengalaman tersebut

dan bagaimana pengalaman tersebut mempengaruhi kehidupan dan kinerja partisipan.

Hasil dari analisis fenomenologi memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana sikap kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru dari perspektif mereka sendiri. Misalnya, guru mungkin menggambarkan bagaimana perasaan didengar dan dihargai oleh pimpinan sekolah memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Analisis ini memberikan wawasan yang kaya tentang dimensi emosional dan psikologis dari kepemimpinan dalam konteks pendidikan, serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk sikap dan perilaku guru.

Langkah terakhir dalam analisis fenomenologi adalah penulisan hasil. Di mana peneliti merangkai temuan menjadi narasi yang menggambarkan esensi dari pengalaman partisipan. Narasi ini tidak hanya mencakup tema-tema utama tetapi juga detail-detail yang menonjol dan nuansa dari pengalaman individu. Penulisan ini dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa suara dan perspektif partisipan tetap otentik dan dihargai. Hasil fenomenologi harus setia pada pengalaman partisipan, memberikan gambaran yang jujur dan mendalam tentang bagaimana mereka merasakan dan memberikan makna pada kepemimpinan dalam konteks mereka (Rahman, 2021: 110).

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses penelitian kualitatif, di mana peneliti merumuskan temuan utama dari analisis data dan merancanginya dalam bentuk kesimpulan yang bermakna. Dalam konteks penelitian mengenai peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan

kinerja guru, penarikan kesimpulan bertujuan untuk merangkum hasil temuan penelitian, mengaitkannya dengan pertanyaan penelitian dan kerangka teori yang digunakan, serta memberikan rekomendasi praktis berdasarkan data yang dikumpulkan.

Proses penarikan kesimpulan dimulai dengan sintesis temuan utama yang telah diidentifikasi selama analisis data. Temuan ini mungkin mencakup berbagai aspek sikap kepemimpinan yang telah terbukti mempengaruhi kinerja guru, seperti komunikasi yang efektif, dukungan emosional, dan motivasi intrinsik yang diberikan oleh pemimpin. Peneliti kemudian mengkaji bagaimana tema-tema ini saling berkaitan dan membentuk gambaran keseluruhan tentang peran kepemimpinan dalam konteks yang diteliti. Penarikan kesimpulan harus didasarkan pada temuan-temuan yang telah tervalidasi melalui triangulasi data, untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut benar-benar mencerminkan realitas yang ada (Harahap, 2021: 120).

Selain itu, penarikan kesimpulan juga melibatkan pengujian temuan terhadap teori yang ada dan literatur yang relevan. Peneliti mengevaluasi apakah temuan yang dihasilkan mendukung, memperluas, atau menantang teori dan konsep yang telah ada. Misalnya, apakah temuan mengenai krusialnya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan teori kepemimpinan yang ada, atau apakah ada elemen baru yang perlu diperhatikan. literatur yang ada tidak hanya memperkuat kesimpulan tetapi juga menempatkan penelitian dalam konteks yang lebih luas, memberikan kontribusi akademis yang lebih signifikan (Wijaya, 2021: 98).

Interpretasi dan refleksi kritis juga merupakan bagian krusial dari penarikan kesimpulan. Peneliti merenungkan implikasi dari temuan-temuan penelitian, baik dari segi praktis maupun teoritis. Hal ini termasuk memberikan rekomendasi praktis untuk pengelola pesantren dalam mengembangkan kebijakan dan praktik kepemimpinan yang lebih efektif, serta saran untuk penelitian lanjutan refleksi kritis membantu dalam mengidentifikasi keterbatasan penelitian dan potensi arah baru untuk eksplorasi lebih lanjut (Sari, 2021: 104).

Akhirnya, peneliti merancang kesimpulan akhir yang mencakup implikasi praktis dari temuan penelitian. Kesimpulan ini dirancang untuk memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh pengelola pesantren untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja guru. Kesimpulan juga mencakup refleksi kritis tentang keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian lebih lanjut. Krusialnya menyampaikan kesimpulan dengan cara yang jelas dan dapat diakses oleh praktisi, sehingga temuan penelitian dapat digunakan untuk menginformasikan kebijakan dan praktik yang lebih baik (Hidayat, 2021: 122).

Dengan mengikuti serangkaian langkah metodologis yang telah dijelaskan, penelitian ini berupaya membuat kesimpulan yang komprehensif, valid, dan relevan terkait peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di konteks Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8. Penggunaan wawancara semi-terstruktur memungkinkan penggalian informasi mendalam dari berbagai pihak yang terlibat, seperti pimpinan pesantren, guru senior, guru junior, dan staf terkait.

Observasi yang terfokus pada interaksi kepemimpinan, metode pemberian umpan balik dan dukungan, serta pengaruh kebijakan kepemimpinan terhadap

budaya kerja, akan melengkapi data wawancara dengan bukti empiris yang kuat. Kombinasi metode pengumpulan data ini, yang dikenal sebagai triangulasi, bertujuan untuk memvalidasi temuan penelitian dan meminimalisir bias.

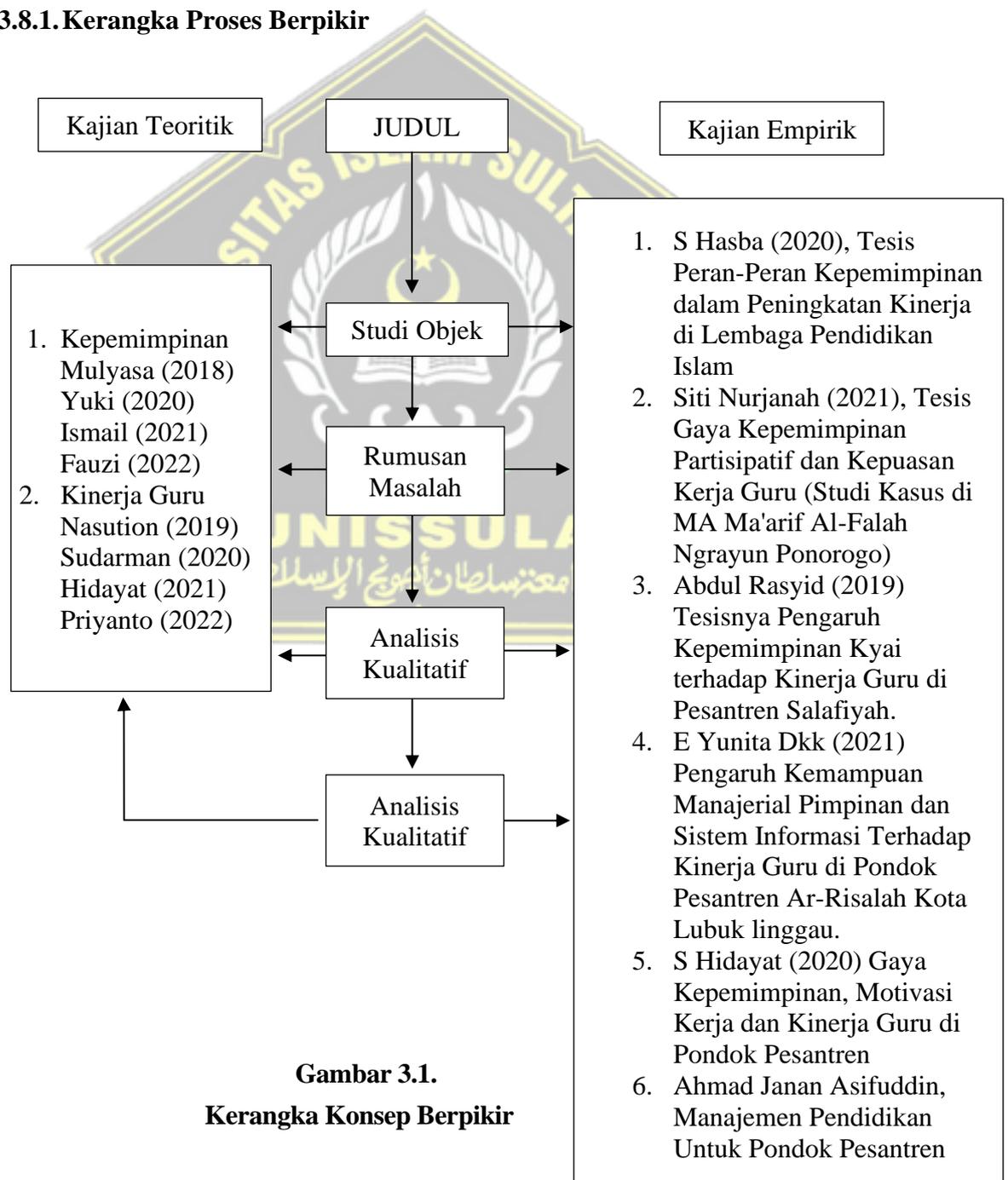
Penelitian ini tidak hanya berupaya mendeskripsikan bagaimana sikap kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8, tetapi juga mengkaji bagaimana sikap-sikap tersebut berdampak pada kinerja guru. Analisis ini akan mempertimbangkan berbagai aspek kinerja guru, seperti kualitas pengajaran, kedisiplinan, motivasi, inovasi dalam pembelajaran, dan kontribusi terhadap pengembangan pesantren. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi sikap-sikap kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di konteks pesantren, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan.

Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi berbagai pihak. Bagi Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8, penelitian ini dapat memberikan *feedback* konstruktif dan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja guru. Bagi dunia pendidikan pesantren secara umum, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika kepemimpinan dan dampaknya dalam konteks pendidikan Islam. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian yang lebih mendalam atau penelitian komparatif di pesantren lain. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih yang berarti bagi pengembangan pendidikan di Indonesia, khususnya di lingkungan pesantren.

3.8. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah peta teoretis yang memberikan panduan bagi penelitian dengan menjelaskan hubungan antar variabel atau konsep yang diteliti. Dalam konteks penelitian tentang peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren, kerangka konseptual membantu menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja guru, serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya.

3.8.1. Kerangka Proses Berpikir



Keterangan

Judul penelitian ini adalah “Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor” dari judul tersebut peneliti mulai dari kajian teoritik yang diambil dari beberapa buku tentang Kepemimpinan, yaitu bukunya Mulyasa (2018), Yuki (2020), Ismail (2021), Fauzi (2022). Dan untuk materi kinerja guru, peneliti mengambil bukunya Nasution (2019), Sudarman (2020), Hidayat (2021) dan Priyanto (2022).

Selain itu ditambah kajian empirik dari hasil penelitian yang sudah jadi dari peneliti terdahulu di antaranya: S Hasba (2020), Tesisnya yang berjudul “Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam”. Siti Nurjanah (2021), Tesis berjudul “Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kepuasan Kerja Guru. Abdul Rasyid (2019), Tesisnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Guru di Pesantren Salafiyah”. E Yunita, I Ifnaldi, S Sumarto (2021), Artikel tentang “Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau”. S Hidayat, N Rohaeni, M Saleh (2020), Artikel yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Pondok Pesantren”. Ahmad Janan Asifuddin (2019), Dalam Tesis berjudul “Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren”.

Dari kajian teoritik dan kajian empirik di atas, peneliti melakukan studi obyek yang menimbulkan beberapa rumusan masalah sehingga perlu dianalisis dengan kualitatif untuk dapat menghasilkan suatu hasil penelitian yaitu tesis.

3.8.2. Kerangka Konseptual



Gambar 3.2.
Kerangka Konseptual

Sikap kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin (misalnya, kepala sekolah atau pimpinan pondok pesantren) berperilaku, mengambil keputusan, dan memengaruhi orang lain dalam lingkungan pendidikan.

Nilai-nilai Islami adalah prinsip-prinsip yang diajarkan dalam agama Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, yang menjadi dasar dalam mengeksekusi tugas dan berinteraksi dengan orang lain.

Motivasi adalah dorongan yang membuat guru bersedia untuk bekerja dengan lebih keras, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi dalam meraih tujuan

pendidikan.

Kompetensi guru adalah elemen fundamental dalam proses pendidikan yang efektif. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang saling melengkapi, seperti pemahaman mendalam terhadap materi pelajaran, keterampilan mengajar yang baik, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa. Guru yang kompeten tidak hanya menguasai konten akademik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menyampaikannya dengan cara yang dapat dipahami dan menarik bagi siswa.

Pengembangan profesional guru merupakan sebuah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru secara holistik, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan ini tidak hanya terbatas pada pengajaran dan pembelajaran di kelas, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain yang mendukung kinerja guru secara keseluruhan.

Kinerja guru memang dapat diartikan sebagai sejauh mana guru berhasil meraih tujuan pembelajaran, melaksanakan tugas dengan baik, dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa. Namun, definisi ini dapat diperluas lagi untuk mencakup aspek-aspek yang lebih rinci.

Setiap elemen dalam kerangka konseptual ini memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung satu sama lain. Sikap kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, seperti keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab, menjadi dasar yang kuat untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru. Pemimpin yang mengaplikasikan nilai-nilai Islami mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada para guru, sehingga meningkatkan semangat mereka dalam mengeksekusi tugasnya.

Sikap kepemimpinan yang Islami ini juga berperan krusial dalam

meningkatkan motivasi guru. Dengan pemimpin yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan emosional, spiritual, dan profesional guru, mereka merasa dihargai dan didukung. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih antusias dalam mengeksekusi peran mereka sebagai pendidik, sekaligus mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri melalui pembelajaran dan inovasi.

Akhirnya, semua elemen ini secara langsung berkontribusi pada kinerja guru yang optimal. Dengan adanya kepemimpinan yang berlandaskan nilai Islami, motivasi yang tinggi, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, guru mampu memberikan performa terbaik mereka dalam mendidik siswa. Hasilnya adalah proses pembelajaran yang efektif, suasana kelas yang positif, dan pencapaian tujuan pendidikan yang maksimal.

Kepemimpinan yang berlandaskan nilai Islami memberikan landasan moral dan etika bagi guru, motivasi yang tinggi memberikan semangat dan dorongan untuk berkinerja optimal, dan pengembangan profesional berkelanjutan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kombinasi ketiganya menghasilkan guru yang profesional, berdedikasi, dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan pendidikan.

3.9. Pertanyaan Peneliti

Pertanyaan penelitian digunakan oleh penulis sebagai pedoman untuk menggali data-data yang dapat menjawab rumusan masalah dari penelitian ini.

Rumusan Masalah
Kepemimpinan
<p style="text-align: center;">Indikator</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Komunikasi Efektif 3. Pengambilan Keputusan 4. Pemberian Motivasi 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia 6. Penyediaan Fasilitas 7. Penciptaan Lingkungan Kerja Positif 8. Kepemimpinan Spiritual dan Moral 9. Hasil dan Dampak pada Pendidikan 10. Inovasi dalam Pendidikan
<p style="text-align: center;">Pertanyaan-pertanyaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang Anda terapkan di pesantren ini? 2. Apakah Anda merasa gaya kepemimpinan pimpinan mendukung pekerjaan Anda? 3. Bagaimana menurut Anda sikap kepemimpinan pimpinan dalam membantu kinerja Anda? 4. Apakah Anda merasa pimpinan memberikan contoh yang baik dalam kepemimpinannya? 5. Bagaimana cara Anda menyampaikan arahan kepada guru dan karyawan? 6. Apakah pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada Anda terkait tugas atau tanggung jawab?

7. Bagaimana Anda mengevaluasi komunikasi pimpinan dengan karyawan di pesantren ini?
8. Apakah Anda merasa pimpinan mudah diajak berbicara atau berdiskusi?
9. Bagaimana Anda melibatkan guru atau staf dalam pengambilan keputusan krusial?
10. Apakah Anda merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan Anda?
11. Bagaimana menurut Anda proses pengambilan keputusan oleh pimpinan pesantren?
12. Apakah keputusan yang diambil pimpinan membantu menciptakan suasana belajar yang baik?
13. Bagaimana Anda memberikan motivasi kepada guru dan karyawan di pesantren ini?
14. Apakah Anda merasa pimpinan memberikan motivasi yang cukup untuk meningkatkan semangat Anda dalam mengajar?
15. Bagaimana Anda merasa termotivasi oleh pimpinan dalam mengeksekusi tugas harian?
16. Apakah pimpinan memberikan motivasi yang mendorong Anda untuk belajar lebih giat? (Santri)
17. Bagaimana pesantren mendukung pengembangan kompetensi guru dan karyawan?
18. Apakah Anda merasa diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi?
19. Bagaimana pimpinan mendukung Anda dalam mengembangkan kemampuan kerja?
20. Apakah Anda merasa guru lebih terampil setelah mengikuti pelatihan?

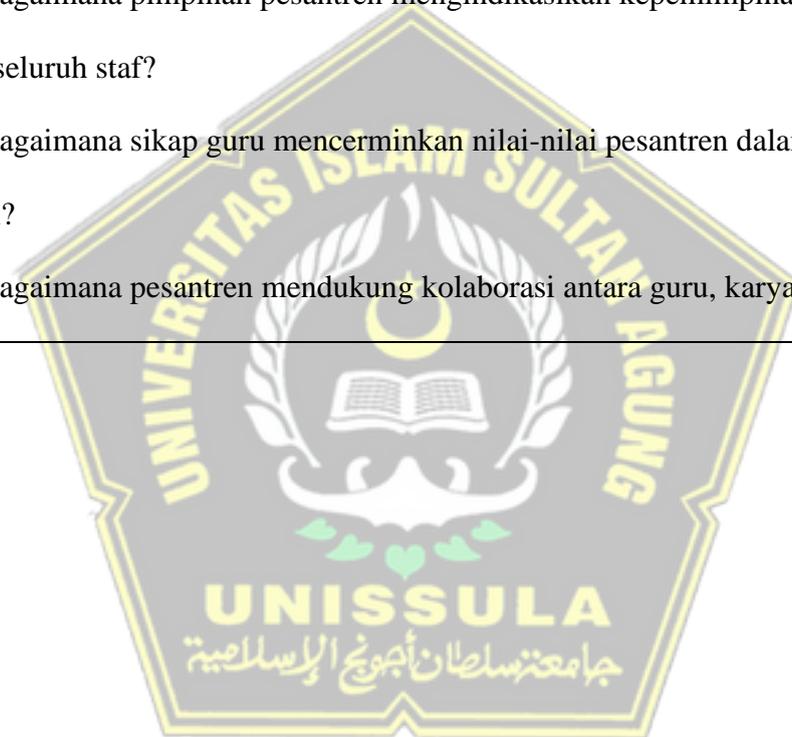
21. Bagaimana Anda memastikan fasilitas di pesantren mendukung proses pembelajaran?
22. Apakah fasilitas yang disediakan mendukung Anda dalam mengajar?
23. Bagaimana kondisi fasilitas yang Anda gunakan dalam mengeksekusi tugas sehari-hari?
24. Apakah fasilitas yang ada di pesantren membantu Anda belajar dengan baik?
25. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di pesantren?
26. Apakah Anda merasa lingkungan kerja di pesantren mendukung kolaborasi antar guru?
27. Bagaimana Anda mengevaluasi suasana kerja yang diciptakan pimpinan?
28. Apakah suasana di pesantren membantu Anda merasa nyaman untuk belajar?



Rumusan Masalah
Kinerja Guru
<p style="text-align: center;">Indikator</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Profesional 2. Kemampuan Pedagogik 3. Komunikasi Efektif 4. Kedisiplinan dan Tanggung Jawab 5. Pengembangan Profesional Berkelanjutan 6. Kreativitas dan Inovasi 7. Sikap Kepemimpinan
<p style="text-align: center;">Pertanyaan-pertanyaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda mengevaluasi penguasaan guru terhadap materi yang mereka ajarkan? 2. Apakah Anda merasa guru cukup memahami materi yang diajarkan di kelas? 3. Bagaimana Anda memastikan materi yang Anda ajarkan relevan dengan kebutuhan siswa? 4. Bagaimana penguasaan materi guru memengaruhi tugas Anda sehari-hari? 5. Bagaimana Anda mengevaluasi kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran? 6. Apakah metode pembelajaran guru membuat Anda lebih mudah memahami pelajaran? 7. Bagaimana Anda merencanakan strategi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan santri? 8. Bagaimana Anda melihat guru beradaptasi dengan berbagai karakteristik santri?

9. Bagaimana cara Anda memastikan komunikasi yang efektif antara guru, karyawan, dan santri?
10. Apakah guru memberikan arahan yang jelas selama pembelajaran?
11. Bagaimana Anda menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan santri?
12. Apakah pimpinan pesantren mudah dihubungi untuk menuntaskan masalah terkait pekerjaan?
13. Bagaimana Anda memastikan guru melaksanakan tugas dengan disiplin?
14. Apakah guru mengindikasikan tanggung jawab dan kedisiplinan selama mengajar?
15. Bagaimana Anda mengindikasikan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas mengajar?
16. Apakah Anda merasa guru bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka?
17. Bagaimana pesantren mendukung pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan atau seminar?
18. Apakah Anda merasa mendapatkan cukup kesempatan untuk mengikuti pelatihan?
19. Bagaimana hasil pelatihan guru memengaruhi kualitas kerja mereka?
20. Apakah Anda melihat perbedaan dalam cara guru mengajar setelah mereka mengikuti pelatihan?
21. Apakah guru didorong untuk mencoba metode atau teknologi baru dalam pembelajaran?
22. Apakah inovasi yang dilakukan guru membuat pelajaran menjadi lebih menarik?
23. Bagaimana Anda menerapkan kreativitas untuk meningkatkan pengalaman belajar santri?

24. Apakah Anda melihat guru mencoba pendekatan baru untuk meningkatkan pembelajaran?
25. Bagaimana Anda mengindikasikan sikap kepemimpinan yang mendukung kinerja guru dan karyawan?
26. Apakah guru memberikan arahan yang baik dan menjadi teladan bagi santri?
27. Bagaimana Anda memimpin santri selama pembelajaran untuk menciptakan suasana yang produktif?
28. Bagaimana pimpinan pesantren mengindikasikan kepemimpinan yang positif bagi seluruh staf?
29. Bagaimana sikap guru mencerminkan nilai-nilai pesantren dalam mendidik santri?
30. Bagaimana pesantren mendukung kolaborasi antara guru, karyawan, dan santri?



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8

Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 berlokasi di Desa Cidokom, Kecamatan Gunungsindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Lokasi ini memberikan suasana yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan diri para santri. Berada di lingkungan pedesaan yang asri dan tenang, jauh dari hiruk pikuk perkotaan. Pesantren ini menciptakan atmosfer yang kondusif bagi para santri untuk fokus pada pendalaman ilmu agama dan pembentukan karakter. Ketenangan lingkungan pedesaan juga memberikan kesempatan bagi santri untuk berinteraksi lebih dekat dengan alam, yang dapat memperkaya pengalaman belajar dan spiritual mereka.

Dengan demikian, pemilihan lokasi di Desa Cidokom, Gunungsindur, Bogor, bukan merupakan sebuah kebetulan. Lokasi ini dipilih secara strategis untuk menciptakan lingkungan belajar yang ideal, yang memadukan ketenangan alam pedesaan dengan kemudahan akses, serta memberikan kesempatan bagi santri untuk mengembangkan diri secara holistik, baik dalam aspek keagamaan, intelektual, maupun sosial. Keterangan tambahan dari sumber yang ada menyebutkan bahwa pesantren ini dapat dijangkau sekitar +- 1jam dari Darunnajah Ulujami Jakarta, memperkuat argumentasi kemudahan akses tersebut.

4.2. Pengertian Kepemimpinan Pesantren

Kepemimpinan dalam pondok pesantren adalah suatu proses di mana seorang pemimpin, seperti kiai atau ustaz, membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi santri serta guru dalam mencapai tujuan pendidikan Islam. Kepemimpinan di

pesantren tidak hanya berfokus pada manajemen lembaga, tetapi juga pada pembinaan moral dan spiritual seluruh elemen di dalamnya. karena didasarkan pada nilai-nilai Islam dan tradisi keagamaan yang kuat. Pemimpin pesantren tidak hanya bertindak sebagai pengelola pendidikan, tetapi juga sebagai teladan dalam akhlak, ibadah, dan kehidupan sehari-hari. Hal ini menjadikan kepemimpinan di pesantren lebih berorientasi pada pembentukan karakter dibandingkan sekadar pencapaian akademik.

Kepemimpinan dalam pesantren bersifat karismatik, di mana figur pemimpin sering kali dihormati dan diikuti bukan karena jabatan formalnya, melainkan karena keilmuan, keteladanan, dan kebijaksanaan yang dimilikinya. Kiai sebagai pemimpin utama pesantren sering kali memiliki pengaruh yang besar terhadap santri dan masyarakat sekitar, sehingga keputusan-keputusannya memiliki dampak luas. Pemimpin bekerja sama dengan para ustaz, guru, dan pengurus pesantren dalam menjalankan tugasnya. Meskipun seorang kiai memiliki otoritas utama, keputusan-keputusan penting sering kali diambil melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang terbaik bagi seluruh komunitas pesantren.

Sistem kepemimpinan di pesantren mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keikhlasan, amanah, dan keadilan. Seorang pemimpin pesantren harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan niat yang tulus untuk membimbing santri menjadi generasi yang berakhlakul karimah serta memiliki wawasan keislaman yang luas. Keberhasilan kepemimpinan pesantren dapat diukur dari keberhasilan para santrinya dalam mengamalkan ilmu yang telah diperoleh, baik di lingkungan pesantren maupun setelah mereka kembali ke masyarakat. Pemimpin yang baik akan mampu mencetak santri yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki moralitas yang tinggi dan mampu memberikan manfaat bagi lingkungan

sekitarnya.

4.3. Profil Pimpinan Pesantren

1. Profil Singkat

Nama: K.H. Hasyim Sa'ban, S.Pd

Tempat, Tanggal Lahir: Jakarta, 4 April 1960

Jabatan: Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Pendidikan Terakhir: Sarjana Pendidikan (S.Pd), Universitas Darunnajah Jakarta

Alumni: Pondok Pesantren Darussalam Gontor, Ponorogo, Jawa Timur

2. Latar Belakang dan Pendidikan

K.H. Hasyim Sa'ban, S.Pd lahir di Jakarta pada tanggal 4 April 1960. Sejak usia muda, beliau telah menunjukkan minat yang besar terhadap ilmu agama dan pendidikan Islam. Perjalanan akademiknya dimulai dari pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Gontor, Ponorogo, Jawa Timur. Di pesantren ini, beliau mendapatkan pembinaan keilmuan dan karakter yang kuat, serta mendalami ilmu agama dan kepemimpinan pesantren.

Setelah menyelesaikan pendidikan pesantren, beliau melanjutkan studinya di Universitas Darunnajah Jakarta, di mana beliau meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Dengan latar belakang pendidikan yang kuat, beliau memiliki wawasan yang luas dalam bidang pendidikan Islam dan pengelolaan lembaga pesantren.

3. Karier dan Peran di Pondok Pesantren

Sebagai seorang pendidik dan pemimpin, K.H. Hasyim Sa'ban saat ini menjabat sebagai Wakil Pengasuh Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8

Cidokom. Dalam perannya, beliau aktif dalam membina santri, memberikan bimbingan kepada para guru, serta memastikan sistem pendidikan di pesantren berjalan dengan baik.

Sebagai wakil pengasuh, beliau turut berperan dalam pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pengajar, serta pembentukan karakter santri yang berbasis nilai-nilai Islam. Dengan pengalamannya yang luas, beliau menjadi salah satu sosok yang dihormati di lingkungan pesantren.

4. Kontribusi dan Pengaruh

Sebagai alumni Pondok Pesantren Gontor, K.H. Hasyim Sa'ban membawa pengalaman dan metode pendidikan pesantren modern ke dalam sistem pendidikan di Annur Darunnajah 8. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang tegas namun tetap penuh kelembutan, selalu memberikan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari, serta memiliki semangat dalam membimbing santri dan guru untuk terus berkembang.

Dalam kepemimpinannya, beliau mendorong penguatan karakter santri, peningkatan kedisiplinan, serta pentingnya integrasi antara ilmu agama dan ilmu umum. Dengan pendekatan yang berbasis pendidikan karakter dan kepemimpinan Islam, beliau berhasil membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas dan harmonis di pesantren.

4.4. Sikap Kepemimpinan Berbasis Nilai Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom memang sangat kental dengan nilai-nilai Islami, yang menjadi fondasi dalam setiap aspek pengelolaan dan interaksi di lingkungan pesantren. Pimpinan pesantren tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi seluruh civitas akademika. Penekanan pada nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keteladanan bukan sekadar retorika, melainkan diimplementasikan secara konkret dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan visi Darunnajah secara umum, yaitu mencetak kader pemimpin umat yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berakhlak mulia.

Salah satu wujud implementasi nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan di pesantren ini adalah melalui penegakan disiplin dan aturan yang adil dan transparan. Pimpinan pesantren memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang diambil didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kemaslahatan bersama. Selain itu, pimpinan juga aktif membangun komunikasi yang efektif dan terbuka dengan seluruh warga pesantren, baik pengurus, ustadz/ustadzah, karyawan, maupun santri. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang harmonis dan saling percaya, serta memfasilitasi penyelesaian masalah secara musyawarah. Keteladanan dari pimpinan juga sangat ditekankan, dimana mereka berusaha menjadi contoh yang baik dalam perilaku, ucapan, dan tindakan, sehingga menjadi inspirasi bagi seluruh komunitas pesantren.

Lebih lanjut, kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 juga berorientasi pada pengembangan potensi sumber daya manusia. Pimpinan pesantren

memberikan dukungan dan kesempatan bagi ustadz/ustadzah dan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka melalui berbagai pelatihan dan program pengembangan diri.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Perkuliahan guru-guru universitas darunnajah menjadi wadah untuk para guru mengembangkan kompetensi diri (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Bagi santri, kepemimpinan diwujudkan dalam pembentukan karakter dan penanaman nilai-nilai kepemimpinan melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi santri, seperti yang terlihat dalam kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) yang diadakan secara rutin.

Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan santri menjadi pemimpin masa depan yang berintegritas, bertanggung jawab, dan berakhlak mulia, sesuai dengan visi pesantren. Informasi ini didukung oleh berbagai sumber, termasuk artikel tentang sistem pengelolaan pendidikan di pesantren dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dipublikasikan di situs resmi Darunnajah.

Pimpinan pesantren menerapkan sikap kejujuran dengan memastikan transparansi dalam setiap keputusan yang diambil. Dalam hal kebijakan, pimpinan pesantren berusaha untuk melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan, yang mengindikasikan bahwa kejujuran dan keterbukaan dianggap krusial. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan percaya pada integritas kepemimpinan.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Adanya rapat mingguan bersama guru yaitu dinamakan rapat kamisan, disitu disampaikan point-point arahan dari setiap direktur bagian dalam melaksanakan program pendidikan maupun kepengasuhannya, seperti evaluasi guru ghoib mengajar,

pengarahan kegiatan, evaluasi dan keputusan-keputusan urgent terkait guru maupun santri' (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Tanggung jawab merupakan landasan krusial dalam kepemimpinan yang diterapkan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom. Hal ini tercermin dalam berbagai aspek, mulai dari tanggung jawab pimpinan terhadap pengelolaan pesantren secara keseluruhan, tanggung jawab guru dalam mendidik dan membimbing santri, hingga tanggung jawab santri dalam menuntut ilmu dan berpartisipasi dalam kegiatan pesantren.

Pimpinan pesantren bertanggung jawab penuh atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pendidikan dan kegiatan pesantren, serta memastikan bahwa seluruh sumber daya dikelola secara efektif dan efisien. Guru bertanggung jawab untuk memberikan pengajaran yang berkualitas, membimbing santri dalam memahami ajaran agama, serta memberikan contoh teladan yang baik.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

'Setiap santri senior akan diberi tanggung jawab menjadi seorang pengurus, baik di asrama maupun di bagian-bagian pesantren. Menjadi pengurus kantin, koperasi, kebersihan, masjid dll' (Hilman, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Begitu pula seorang santri pun dituntut untuk bertanggung jawab terhadap diri sendiri, belajar dengan sungguh-sungguh, mematuhi peraturan pesantren, dan berkontribusi positif bagi lingkungan pesantren. Dengan penekanan pada tanggung jawab di setiap tingkatan, tercipta budaya kerja dan belajar yang disiplin, terarah, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan amanah dan pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

Pimpinan pesantren bertindak sebagai sosok yang bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan yang berlangsung di pesantren. Dengan menanggung beban

tanggung jawab ini, pimpinan pesantren memberikan contoh langsung kepada guru dan santri mengenai krusialnya memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Setiap guru wajib menjadi ketua rayon ataupun asrama, selain menjadi guru di kelas, para pengajar juga akan diberikan tanggung jawab dalam pembinaan asrama. Dan setiap acara kepanitiaan guru menjadi ujung tombak dalam kesuksesannya, dan juga guru menjadi pembimbing organisasi santri dan setiap tahunnya akan diadakan prosesi lepas tanggung jawab’ (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Keteladanan memegang peranan krusial dalam kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom. Pimpinan pesantren menyadari bahwa ucapan dan tindakan mereka akan menjadi panutan bagi seluruh warga pesantren, khususnya para santri. Oleh karena itu, mereka berupaya keras untuk memberikan contoh yang baik dalam setiap aspek kehidupan, mulai dari kedisiplinan dalam beribadah, kesungguhan dalam bekerja, kejujuran dalam berinteraksi, hingga kesederhanaan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Keteladanan ini tidak hanya terbatas pada pimpinan tertinggi, tetapi juga diterapkan oleh para ustadz/ustadzah dan seluruh staf pengajar.

Dengan demikian, tercipta lingkungan yang kondusif bagi pembentukan karakter santri yang berakhlak mulia, karena mereka tidak hanya menerima pelajaran secara teoritis, tetapi juga melihat dan meneladani contoh nyata dari para pemimpin dan pendidik mereka. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai pesantren dan ajaran Islam yang menekankan krusialnya *uswatun hasanah* (teladan yang baik).

Sebagai figur teladan, pimpinan pesantren selalu berusaha mengindikasikan perilaku yang sejalan dengan ajaran Islam. Hal ini tidak hanya menjadi panutan bagi para guru, tetapi juga bagi seluruh santri di pondok pesantren tersebut. Guru-guru

merasa terinspirasi untuk meniru sikap ini dalam interaksi mereka dengan siswa.

Dalam konteks kedisiplinan, pimpinan pesantren menerapkan aturan yang konsisten, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk guru dan santri. Kedisiplinan ini mencakup ketepatan waktu dalam berbagai kegiatan, seperti shalat berjamaah, mengajar, dan kegiatan tambahan lainnya. Dengan menerapkan disiplin yang ketat, pimpinan pesantren menciptakan budaya yang menghargai waktu dan keteraturan.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Guru dalam harian mengajar harus sesuai jadwal yang sudah ditentukan, kalau ghoib akan di panggil oleh pimpinan sekolah secara harian, sampe nanti guru tersebut lebih dari 4 kali ghoib makan akan menghadap kepada pimpinan untuk diajukan mutasi tugas. (Hilman, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Sikap empati yang ditunjukkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom merupakan manifestasi krusial dari kepemimpinan Islami yang memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas pesantren. Empati, yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, memungkinkan pimpinan untuk merespons kebutuhan dan permasalahan warga pesantren dengan bijaksana dan penuh pengertian.

Sikap ini tercermin dalam berbagai tindakan, seperti mendengarkan keluhan dan aspirasi santri, memberikan dukungan moral dan spiritual kepada ustadz/ustadzah dan karyawan yang menghadapi kesulitan, serta mengambil keputusan yang mempertimbangkan dampaknya bagi seluruh pihak. Dengan adanya empati, tercipta lingkungan yang harmonis, saling menghormati, dan penuh kekeluargaan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan diperhatikan.

Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan krusialnya kasih sayang, persaudaraan, dan saling tolong menolong antar sesama.. pimpinan pesantren selalu berusaha memahami dan mendukung kebutuhan guru, baik secara profesional

maupun pribadi. Sikap ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh pengertian, di mana guru merasa didukung.

Selain itu, pimpinan pesantren berfokus pada pengembangan moral dan spiritual dalam kepemimpinannya. Nilai-nilai Islami seperti kesabaran dan kerendahan hati diterapkan dalam setiap tindakan, dan ini memengaruhi cara guru dan santri melihat peran mereka dalam pesantren. Sikap ini membuat guru merasa lebih bertanggung jawab dalam mendidik santri dengan cara yang baik.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Adanya kajian shubuh seminggu 2 kali, dalam kajian tersebut guru membahas beberapa kita terkait akhlak, moral, risalah kepemimpinan rasul. (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Sikap kepemimpinan Islami ini juga berpengaruh pada hubungan antara pimpinan pesantren dengan guru-guru. pimpinan pesantren selalu menjaga komunikasi yang baik dengan guru-guru, memastikan bahwa mereka merasa didengarkan dan dipahami. Sikap terbuka ini menciptakan suasana kepercayaan yang kuat di antara mereka, yang pada akhirnya memperkuat kerjasama tim.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘perlombaan olahraga sebulan sekali, yaitu khusus dihari jum’at. Olahraga kompetisi sesama guru, senam bersama dan diakhiri cerita sekaligus makan bersama dilapangan. (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom tidak hanya berdampak pada pimpinan, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh bagi para guru dalam mengeksekusi tugas mereka. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keteladanan, dan empati yang diterapkan dalam kepemimpinan pesantren memberikan arahan dan motivasi bagi

para guru untuk bekerja secara profesional dan berintegritas.

Mereka merasa didukung dan dihargai dalam mengeksekusi tugas mendidik dan membimbing santri, karena kepemimpinan pesantren menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, transparan, dan penuh kekeluargaan. Lebih lanjut, nilai-nilai Islami juga menginspirasi para guru untuk tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhlak mulia kepada santri, sehingga tercipta generasi yang cerdas secara intelektual dan berkarakter baik.

Dengan demikian, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami menjadi landasan yang kuat bagi seluruh civitas akademika pesantren, khususnya para guru, dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan. Guru-guru merasa lebih percaya diri dalam mengajar karena mereka merasa didukung oleh kepemimpinan yang adil dan sesuai dengan ajaran agama. Hal ini memperkuat peran pimpinan pesantren sebagai pemimpin spiritual yang berpengaruh dalam lingkungan pendidikan.

Secara keseluruhan, sikap kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan pesantren tidak hanya membangun hubungan yang lebih baik dengan guru, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Guru merasa dihargai dan terinspirasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, karena mereka melihat pimpinan pesantren sebagai figur yang mewujudkan nilai-nilai yang mereka junjung tinggi.

4.5. Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Motivasi guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom mengalami peningkatan yang signifikan berkat adanya kepemimpinan yang positif dari pimpinan

pesantren. Kepemimpinan yang positif ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengeksekusi tugasnya.

Beberapa aspek kepemimpinan yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi guru antara lain komunikasi yang efektif dan terbuka antara pimpinan dan guru, pemberian kepercayaan dan tanggung jawab yang proporsional, apresiasi terhadap kinerja guru, serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan program peningkatan kompetensi.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Pembina upacara setiap hari sabtu di pondok pesantren annur darunnajah 8 adalah para guru secara bergantian setiap minggunya, dengan tujuan para guru menjadi motivasi untuk para santri sekaligus memberi panggung untuk para guru (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Selain itu, keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam hal kedisiplinan, dedikasi, dan integritas juga menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi para guru. Dengan demikian, kepemimpinan yang positif menciptakan sinergi yang kuat antara pimpinan dan guru dalam mewujudkan visi dan misi pesantren, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri.

Hal ini selaras dengan penelitian yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Sikap kepemimpinan yang memadukan nilai-nilai Islami ini memengaruhi motivasi guru dalam mengeksekusi tugas-tugas mereka. Guru merasa termotivasi karena mereka merasa bahwa pimpinan pesantren menghargai usaha dan kerja keras mereka.

Pimpinan pesantren memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan guru. Dengan mendengarkan masukan dari para guru, pimpinan pesantren mengindikasikan bahwa pendapat mereka dianggap krusial. Sikap ini meningkatkan

motivasi guru karena mereka merasa didengarkan dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Mereka merasa memiliki peran dalam meraih tujuan pesantren.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kami para guru diberi kepercayaan dan kesempatan untuk membina sebuah acara ataupun ekskul untuk kami jadikan wadah kesempatan kami belajar’ (Hilman, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Dukungan moral juga menjadi faktor yang krusial dalam meningkatkan motivasi. pimpinan pesantren tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan pujian dan pengakuan terhadap guru yang mengindikasikan kinerja yang baik. Sikap penghargaan ini membuat guru merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai, yang memotivasi mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Apabila dalam bekerja kami melanggar atau kami dirasa kurang maksimal, kami diberikan teguran berupa surat peringatan sampai tiga kali untuk menghadap secara langsung ke pimpinan. Kami utarakan semua sebab kinerja kami menurun. Hal ini yang merasa kami sebagai guru benar-benar diperhatikan’ (Dias, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Selain dukungan moral dan motivasi, pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom juga memberikan dukungan material yang signifikan, terutama dalam penyediaan fasilitas yang memadai untuk kegiatan mengajar. Dukungan ini diwujudkan dalam bentuk penyediaan ruang kelas yang representatif, dilengkapi dengan sarana dan prasarana pembelajaran yang modern dan relevan, seperti perpustakaan yang lengkap, laboratorium, akses internet, dan perangkat teknologi informasi yang memadai.

Pimpinan pesantren juga berupaya untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas

yang ada, sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pembelajaran. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan lebih efektif dan efisien, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi para santri. Dukungan fasilitas ini dianggap krusial oleh para guru, karena membantu mereka dalam mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan lebih efektif.

Karyawan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kami para karyawan pembangunan selalu ada saja yang dibangun atau kerjaan, pimpinan selalu memotivasi kami bahwa pondok tidak pernah berhenti untuk membangun, walaupun itu dalam skala kecil’ (Sarkali, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Motivasi guru juga meningkat karena adanya rasa aman yang diciptakan oleh pimpinan pesantren. Pimpinan pesantren memastikan bahwa para guru merasa nyaman dan terlindungi dalam mengeksekusi tugas mereka. Ketika guru merasa aman, mereka lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan yang ada dan berani untuk mengembangkan diri.

Dalam situasi-situasi tertentu, pimpinan pesantren juga memberikan insentif atau penghargaan kepada guru yang berprestasi. Hal ini menambah motivasi para guru untuk bekerja lebih keras. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan formal atau hadiah yang diberikan pada momen-momen tertentu, yang membuat guru merasa dihargai atas prestasi mereka. Motivasi guru tidak hanya berfokus pada aspek materi, tetapi juga pada nilai spiritual.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Untuk guru berprestasi ada insentif atau reward berupa umroh ataupun voucher dalam acara tahunan khutbatul arsy, hal ini untuk dijadikan motivasi guru untuk lebih baik lagi dan semangat dalam mengabdikan diri di pondok pesantren’ (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Pimpinan pesantren sering kali memberikan nasihat dan motivasi yang berkaitan dengan tujuan akhir dari tugas pengajaran mereka, yaitu mengabdikan kepada Allah dan membimbing santri menuju jalan yang benar. Pesan-pesan ini memberikan motivasi intrinsik kepada guru untuk terus bekerja dengan niat yang tulus.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Nasihat-nasihat tentang tujuan mengabdikan selalu kita berikan minimal dalam agenda kamisan guru, maka agenda kamisa adalah hal yang wajib dihadiri oleh seluruh guru’ (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Lingkungan yang diciptakan oleh pimpinan pesantren juga membantu meningkatkan motivasi guru. Pimpinan pesantren berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Guru merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan mendukung, yang membuat mereka lebih bersemangat dalam mengeksekusi tugas sehari-hari.

Guru-guru di pesantren ini juga merasa lebih terikat dengan visi dan misi pesantren. Pimpinan pesantren sering mengingatkan tentang krusialnya tujuan pendidikan dan pengajaran yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Hal ini membuat guru merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang mulia, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘kami guru di pondok pesantren selalu diberi nasihat agar kita ingat terus tujuan kita selaku pendidik, pimpinan selalu memberikan motivasi dimanapun dan dalam berbagai kesempatan, disaat olahraga bareng, di ruang istirahat guru. Nasihat dan motivasi selalu keluar dari pimpinan kami’ (Dias, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Secara keseluruhan, sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan pesantren memainkan peran krusial dalam membangkitkan motivasi guru. Melalui dukungan moral, material, dan lingkungan yang positif, pimpinan pesantren berhasil

menciptakan iklim kerja yang mendorong para guru untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka.

4.6. Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pesantren di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Kompetensi ini meliputi kemampuan pedagogis, manajemen kelas, serta pengembangan diri secara profesional. Salah satu faktor krusial yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah pendekatan pembinaan dan mentoring yang dilakukan oleh pimpinan pesantren.

Peran pimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom melampaui sekadar kepemimpinan formal, melainkan juga sebagai mentor yang memberikan arahan dan bimbingan kepada para guru. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga aktif mendampingi guru dalam pengembangan profesional mereka.

Santri Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kami santri khususnya kelas 5, hampir seminggu dua kali bisa langsung mendengarkan nasihat dan arahan langsung dari pimpinan setiap selesai sholat shubuh. Hal ini yang membuat kami para santri kagum akan perhatian beliau, dan akan selalu kami ingat nasihat-nasihat sampai kita menjadi alumni dan terjun ke masyarakat’ (Matahari, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Hal ini diwujudkan melalui berbagai cara, seperti memberikan masukan konstruktif terhadap metode pengajaran, memfasilitasi diskusi dan sharing pengalaman antar guru, memberikan motivasi dan dukungan dalam menghadapi tantangan, serta memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan

pengembangan diri.

Dengan berperan sebagai mentor, pimpinan menciptakan hubungan yang lebih personal dan suportif dengan para guru, sehingga mereka merasa lebih dihargai, diperhatikan, dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kinerja mereka. Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengembangan kapasitas individu dan kolektif, serta penciptaan visi bersama.

Dalam pertemuan-pertemuan rutin, pimpinan pesantren memberikan evaluasi dan umpan balik terhadap cara mengajar dan keterampilan guru dalam mengelola kelas. Melalui evaluasi ini, pimpinan pesantren dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki oleh guru serta memberikan saran-saran praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pengajaran mereka.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kadang kala, pimpinan rela menjadi guru pengganti kalau ada guru yang berhalangan, menurut kami itu menjadi contoh bagi guru seperti kami bahwa sekelas pimpinan saja dengan kesibukan yang banyak masih memberikan waktu untuk mendidik santri di kelas ’ (Tedi, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Guru merasa bahwa umpan balik ini sangat bermanfaat karena membantu mereka meningkatkan efektivitas dalam mengajar serta memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana meningkatkan kompetensi mereka. Selain evaluasi formal, pimpinan pesantren juga mendorong pengembangan kompetensi guru melalui program pelatihan. Program ini bisa berupa lokakarya, seminar, maupun kursus singkat yang terkait dengan teknik pengajaran modern atau pembelajaran berbasis teknologi.

Pimpinan pesantren secara aktif mengajak guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh pihak internal pesantren maupun oleh

pihak eksternal. Para guru mengakui bahwa kesempatan mengikuti pelatihan ini memberikan wawasan baru serta memperkaya pengetahuan mereka dalam berbagai metode pembelajaran. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan pesantren juga mencakup penyediaan sumber daya pendidikan yang memadai.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kami para guru diberikan waktu dan kesempatan setiap hari sabtu siang untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh bagian SDM, dan hal tersebut sangat membantu kami untuk meningkatkan kompetensi kami para pendidik’ (Tedi, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Guru-guru memiliki akses terhadap buku-buku dan materi referensi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Perpustakaan pesantren sering kali diperbarui dengan buku-buku terbaru yang relevan dengan pendidikan Islam dan metode pengajaran terkini. Pimpinan pesantren juga memberikan kebebasan kepada guru untuk memanfaatkan sumber daya daring yang bisa memperkaya materi pengajaran di kelas.

Pimpinan pesantren juga berusaha untuk meningkatkan kompetensi guru melalui kolaborasi antar guru. Guru-guru didorong untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, baik dalam forum-forum diskusi informal maupun dalam pertemuan formal. Misalnya, guru yang lebih senior sering kali diminta untuk membagikan teknik pengajaran yang efektif kepada guru yang lebih junior. Dengan kolaborasi ini, para guru merasa bahwa mereka saling mendukung dan belajar satu sama lain, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi kolektif mereka.

Pengembangan kompetensi guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengajaran, tetapi juga pada pengembangan kompetensi spiritual. Pimpinan pesantren menyadari bahwa guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan spiritual bagi para

santri.

Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan pengamalan agama para guru, antara lain melalui kegiatan pengajian rutin, kajian kitab, diskusi keagamaan, serta pembinaan mental dan spiritual. Pimpinan juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan di luar pesantren, seperti seminar, pelatihan, atau kunjungan ke tempat-tempat bersejarah.

Dengan pengembangan kompetensi spiritual ini, diharapkan guru dapat menjadi sosok yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan mampu menanamkan nilai-nilai keagamaan kepada para santri. Hal ini sejalan dengan visi pesantren untuk mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual dan berakhlak karimah.

Informasi ini didukung oleh profil pesantren yang menekankan pada pendidikan agama dan pembentukan karakter, serta observasi terhadap kegiatan-kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di pesantren. Pimpinan pesantren secara rutin mengingatkan guru tentang krusialnya memiliki niat yang ikhlas dalam mengajar, serta selalu mengaitkan pekerjaan mereka dengan nilai-nilai Islami.

Guru-guru merasa bahwa nasihat-nasihat ini memperkuat komitmen mereka untuk tidak hanya fokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pembinaan karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam.

Sikap kepemimpinan yang mengedepankan pengembangan kompetensi ini juga diterapkan dalam penyusunan kurikulum pesantren. Pimpinan pesantren melibatkan guru dalam proses penyusunan dan pengembangan kurikulum, sehingga guru memiliki peran aktif dalam merancang strategi pembelajaran yang sesuai

dengan kebutuhan siswa. Partisipasi ini memberikan guru kesempatan untuk menambah wawasan mereka tentang manajemen kurikulum serta menyesuaikan metode pengajaran mereka agar lebih efektif dan relevan.

Guru juga merasa bahwa Pimpinan pesantren memberikan ruang untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Pimpinan pesantren tidak membatasi kreativitas guru dalam mencari pendekatan baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Misalnya, beberapa guru didorong untuk memanfaatkan metode pembelajaran berbasis proyek atau model pembelajaran yang lebih interaktif. Kebebasan ini membuat guru lebih bersemangat untuk terus mengembangkan keterampilan mengajar mereka.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kami para guru diberikan kebebasan dan berinovasi dalam hal mendidik para santri, selagi masih melihat aturan dan banduan dalam mendidik’ (Farhan, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Evaluasi berkala yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom mencakup dua aspek krusial dalam pengembangan guru, yaitu aspek formal pendidikan dan pengembangan *soft skills*. Evaluasi formal meliputi penilaian terhadap kinerja mengajar, penguasaan materi, dan administrasi pembelajaran.

Namun, pimpinan pesantren juga memberikan perhatian yang sama besarnya pada pengembangan *soft skills* guru, seperti kemampuan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan. Evaluasi *soft skills* ini dilakukan melalui observasi, diskusi, umpan balik dari rekan sejawat dan santri, serta refleksi diri.

Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa guru tidak hanya kompeten dalam

menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga memiliki keterampilan interpersonal yang baik, mampu membangun hubungan yang positif dengan santri dan rekan kerja, serta mampu menghadapi tantangan dalam lingkungan pendidikan yang dinamis. Dengan demikian, evaluasi berkala ini bertujuan untuk membuat guru yang profesional secara holistik, baik dari segi kompetensi teknis maupun *soft skills*. Informasi ini didukung oleh prinsip-prinsip pendidikan di pesantren yang menekankan pada pembentukan karakter dan akhlak mulia, serta observasi terhadap interaksi antara guru dan santri di lingkungan pesantren.

Pimpinan pesantren memberikan penilaian terhadap kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa, memotivasi mereka, serta menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar. Guru merasa bahwa penilaian ini membantu mereka meningkatkan keterampilan interpersonal mereka, yang sama krusialnya dengan keterampilan teknis dalam mengajar.

Santri Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Santri di pondok ini selalu di berikan pelatihan menjadi pengurus yang ideal, seminar itu biasa di adakan minimal satu bulan sekali oleh bagian pengasuhan santri (Ihsan, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Secara keseluruhan, pengaruh sikap kepemimpinan terhadap kompetensi guru sangat positif. Pimpinan pesantren berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru melalui bimbingan langsung, program pelatihan, penyediaan sumber daya, serta dorongan untuk berinovasi. Guru-guru merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk terus belajar dan meningkatkan diri, baik dari segi teknis maupun spiritual, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di pesantren secara keseluruhan.

4.7. Pengaruh Sikap Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kinerja Guru di

Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Penelitian ini mengindikasikan bahwa sikap kepemimpinan pimpinan pesantren di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja guru. Guru-guru di pesantren ini merasa bahwa pimpinan pesantren memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja. Ada beberapa aspek sikap kepemimpinan yang berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja guru.

Pertama, pimpinan pesantren mengindikasikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru. Guru yang merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka dihargai, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penghargaan ini dapat berupa pujian langsung, penghargaan formal seperti sertifikat, atau bahkan insentif khusus bagi guru yang mengindikasikan kinerja luar biasa. Guru merasa bahwa pengakuan ini memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Adanya reward dan bonus bagi guru yang berprestasi yang diberikan pada saat acara tahunan pondok, bonus tersebut berupa voucher belanja, beasiswa dan umroh (Hilman, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Kedua, pimpinan pesantren memberikan dukungan moral dan emosional yang sangat dihargai oleh guru. Dalam situasi di mana guru menghadapi tantangan pribadi atau profesional, pimpinan pesantren selalu siap memberikan dukungan emosional. Sikap empati yang ditunjukkan pimpinan pesantren menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan guru, yang pada akhirnya meningkatkan rasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘pimpinan selalu memberikan waktu dan perhatiannya kepada guru yang terlihat kinerjanya menurut, maka guru diajak diskusi apa ada permasalahan yang mengganggu’ (Tedi, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Pimpinan pesantren juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, di mana semua guru diperlakukan dengan setara dan adil. Dalam mengambil keputusan terkait tugas dan tanggung jawab guru, pimpinan pesantren memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada prinsip keadilan dan keterbukaan. Guru merasa bahwa tidak ada perlakuan diskriminatif, dan mereka diberi kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam lingkungan pesantren. Sikap ini memberikan rasa keadilan yang kuat, yang merupakan elemen krusial dalam kepuasan kerja.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Semua kebijakan yang akan dilakukan dipesantren sudah melalui musyawarah oleh guru, masukan-masukan dari guru kita gunakan untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk kemajuan pesantren’ (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Kepuasan kerja guru juga meningkat karena keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan pesantren sering melibatkan guru dalam diskusi dan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan atau operasional pesantren. Partisipasi ini memberikan guru rasa memiliki dan kontrol terhadap lingkungan kerja mereka. Guru merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan diperhitungkan dalam setiap kebijakan yang diambil oleh pesantren.

Selain itu, pimpinan pesantren berusaha untuk memastikan bahwa fasilitas dan sarana kerja yang disediakan memadai dan mendukung tugas guru. Guru merasa lebih puas ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang memiliki fasilitas yang

baik, seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu mengajar yang lengkap, serta akses ke sumber daya pendidikan yang memadai. Pimpinan pesantren berkomitmen untuk terus meningkatkan fasilitas ini, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja guru.

Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian pimpinan pesantren. Guru diberikan fleksibilitas dalam mengelola waktu mereka, terutama ketika mereka memiliki kebutuhan pribadi atau keluarga yang mendesak. Fleksibilitas ini membuat guru merasa bahwa pesantren menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang merupakan faktor krusial dalam kepuasan kerja.

Dalam hal pengembangan profesional, pimpinan pesantren memberikan dukungan yang besar bagi guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Pimpinan pesantren menyediakan berbagai program pelatihan dan kesempatan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar pesantren. Guru merasa bahwa mereka didukung untuk terus belajar dan berkembang, yang memberikan kepuasan lebih karena mereka merasa dihargai sebagai aset krusial bagi pesantren.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Kita hadirkan perkuliahan di Universitas Darunnajah dilakukan di lingkungan pesantren, dengan tujuan adalah mempermudah guru untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut’ (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Pimpinan pesantren juga berhasil menciptakan hubungan interpersonal yang baik di antara para guru. Lingkungan kerja yang positif, di mana guru-guru dapat bekerja sama, bertukar pikiran, dan saling mendukung, memberikan rasa nyaman dan kepuasan. Pimpinan pesantren secara aktif memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang

memperkuat hubungan antar guru, seperti diskusi kelompok, acara sosial, atau kegiatan keagamaan bersama.

Stabilitas pekerjaan yang diberikan oleh pesantren juga memberikan kepuasan bagi para guru. Mereka merasa aman dalam pekerjaan mereka dan tidak khawatir akan perubahan kebijakan yang tiba-tiba atau penurunan kondisi kerja. Pimpinan pesantren menjamin bahwa keamanan pekerjaan guru terjaga dengan baik, yang memberikan ketenangan pikiran dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Olahraga bulanan yang diikuti oleh semua guru sengaja kita agendakan dengan tujuan mempererat silaturahmi menghadirkan hiburan bagi guru supaya dengan olahraga fikiran dan badan kembali sehat dan bugar’ (Hasyim, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Secara keseluruhan, sikap kepemimpinan pimpinan pesantren yang adil, transparan, mendukung, dan menghargai guru telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Guru merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk terus berkontribusi dengan baik. Kombinasi antara lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas kerja keras, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom.

4.8. Implikasi Terhadap Kinerja Guru Secara Keseluruhan Dari Sikap Kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai Islami yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom berdampak positif pada kinerja keseluruhan guru. Pimpinan pesantren tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai figur teladan yang menerapkan

prinsip-prinsip Islami dalam setiap keputusan dan tindakannya. Sikap ini memotivasi para guru untuk mengadopsi standar yang sama dalam pekerjaan mereka, baik dalam aspek profesional maupun dalam interaksi sehari-hari dengan siswa.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Pimpinan pesantren selalu mengingatkan kepada kami guru-guru untuk menjadi contoh kepada para santri, dari hal terkecil pakaian para guru’ (Fajar, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Salah satu dampak paling mencolok dari gaya kepemimpinan pimpinan pesantren adalah meningkatnya motivasi guru. Para guru merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka. Pujian, penghargaan, dan perhatian yang diberikan kepada guru yang bekerja dengan dedikasi menciptakan suasana di mana mereka merasa termotivasi untuk berbuat lebih baik. Dalam lingkungan ini, guru merasa bahwa peran mereka krusial dalam proses pendidikan pesantren, sehingga mereka berusaha untuk memberikan kinerja terbaik.

Krusial juga untuk dicatat bahwa kepemimpinan pimpinan pesantren mempengaruhi kompetensi profesional guru secara langsung. Pimpinan pesantren secara aktif mendorong peningkatan kompetensi melalui pelatihan, lokakarya, dan berbagai program pengembangan profesional. Dukungan ini membuat guru selalu mengikuti perkembangan terkini dalam pendidikan dan mampu menerapkan teknik pengajaran yang inovatif. Peningkatan kompetensi ini kemudian tercermin dalam pengajaran yang lebih efektif dan menyeluruh.

Selain pengembangan kompetensi, kedisiplinan guru dalam mengeksekusi tugas juga meningkat. Pimpinan pesantren dengan kedisiplinannya sendiri, memberikan contoh yang jelas kepada guru. Disiplin yang konsisten ini mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, persiapan pengajaran, dan kepatuhan

terhadap jadwal kegiatan pesantren. Guru-guru yang melihat disiplin pimpinan pesantren merasa terdorong untuk menerapkan prinsip serupa, sehingga kedisiplinan menjadi budaya yang mendukung lingkungan pendidikan yang teratur.

Santri Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Santri di pondok dipaksa untuk selalu tepat waktu, kita diajarkan untuk bisa mengatur waktu semaksimal mungkin guna bisa mengikuti dinamika pembelajaran dan pengasuhan (Farhan, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Dalam hal keterlibatan guru, gaya kepemimpinan pimpinan pesantren yang partisipatif memungkinkan guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas mereka. Pimpinan pesantren sering mengadakan diskusi dan musyawarah untuk mendapatkan masukan dari para guru mengenai kurikulum atau kebijakan pendidikan lainnya. Keterlibatan ini membuat para guru merasa dihargai, meningkatkan keterikatan mereka dengan pesantren, dan mendorong komitmen yang lebih kuat untuk berkontribusi pada tujuan bersama.

Kepuasan kerja adalah aspek lain yang terdampak secara positif oleh kepemimpinan pimpinan pesantren. Guru yang merasa nyaman, dihargai, dan didukung dalam pekerjaannya cenderung mengindikasikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sikap apresiatif pimpinan pesantren, yang memberikan pengakuan dan umpan balik konstruktif kepada guru, berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan mereka. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat yang tinggi, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran.

Guru Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Masa pengabdian guru di pondok ini rata-rata diatas 5 tahun, karena kami merasa pondok adalah ladang amal yang akan kami petik di akhir nanti, dan kami sangat merasa di asuh dan ayomi oleh pimpinan kami’ (Tedi, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Manajemen kelas juga menjadi lebih baik karena pengaruh kepemimpinan pimpinan pesantren. Guru merasa lebih percaya diri dalam mengelola kelas dan menangani berbagai situasi yang muncul saat mengajar. Dukungan dan bimbingan dari pimpinan pesantren membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam menjaga disiplin kelas, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta menangani permasalahan yang muncul dengan efektif. Pengelolaan kelas yang baik memungkinkan proses pembelajaran berjalan lancar dan berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan.

Santri Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘Suasa kelas sangat terasa menyenangkan karena setiap guru mempunyai cara supaya kami tidak mengantuk dan fokus dalam pembelajaran, contohnya tebak kata mufrodat baru’ (Matahari, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Pimpinan pesantren yang menekankan nilai spiritual dan moral dalam kepemimpinan juga berpengaruh pada pembentukan karakter guru. Dengan mengamalkan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinannya, pimpinan pesantren menanamkan krusialnya integritas, ketulusan, dan niat yang ikhlas dalam bekerja. Guru yang terinspirasi oleh contoh ini merasa bahwa tugas mereka tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa, khususnya dalam hal karakter dan moral.

Staf atau karyawan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom dalam wawancaranya juga mengatakan:

‘kami diwajibkan untuk mengadakan do’a bersama dihari malam Jum’at yang langsung dikawal oleh pimpinan, dimomen tersebut ada penanaman nilai islami, walaupun kami bukan alumni pesantren namun hal semacam ini menjadi nilai tambah yang kami dapatkan’ (Asmat, Wawancara, 10 Oktober 2024).

Gaya kepemimpinan pimpinan pesantren yang mendukung inovasi dan

keaktivitas juga memiliki dampak positif terhadap cara guru mengajar. pimpinan pesantren memberikan ruang bagi guru untuk mencoba metode-metode baru dalam pengajaran. Mereka diberi kebebasan untuk berinovasi dalam penyampaian materi pelajaran dan menciptakan kegiatan belajar yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Dorongan untuk berkreasi ini meningkatkan antusiasme guru dalam mengajar dan membuat siswa lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

Lingkungan kerja yang penuh dukungan dan apresiasi dari pimpinan pesantren membuat para guru merasa aman dan nyaman dalam pekerjaannya. pimpinan pesantren tidak hanya memimpin dari atas, tetapi juga berusaha untuk mendukung guru dalam setiap tantangan yang mereka hadapi. Dukungan ini bisa berupa bantuan dalam menghadapi masalah pribadi atau menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam mengajar. Guru yang merasa didukung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam tugas sehari-hari.

Lebih jauh lagi, sikap kepemimpinan pimpinan pesantren yang terbuka dan transparan dalam komunikasi memperkuat hubungan antara pimpinan dan guru. pimpinan pesantren menjaga dialog yang terbuka dengan para guru, memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan pendapat dan keluhan. Komunikasi yang baik ini membangun kepercayaan dan menciptakan rasa kebersamaan. Guru yang merasa didengarkan cenderung lebih loyal dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Sikap kepemimpinan yang adil dan objektif juga membawa dampak positif terhadap stabilitas emosional dan profesionalisme guru. pimpinan pesantren bersikap adil dalam mengevaluasi kinerja guru dan memberikan penghargaan berdasarkan prestasi yang nyata. Sikap ini membantu guru merasa aman dan terjamin dalam

pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus pada peningkatan kualitas pengajaran. Stabilitas ini memperkuat etos kerja guru dan mendukung lingkungan belajar yang produktif.

Sikap kepemimpinan pimpinan pesantren yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan juga berpengaruh terhadap kualitas pengajaran. Pimpinan pesantren menyediakan fasilitas dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop. Guru yang terus belajar merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan baru dalam pendidikan dan mengadopsi teknik pengajaran yang lebih efektif. Pengembangan ini menjadikan mereka lebih percaya diri dan mampu menghadirkan pengalaman belajar yang berkualitas bagi siswa.

Peningkatan kualitas hubungan antar guru juga terjadi sebagai akibat dari kepemimpinan pimpinan pesantren yang mendorong kerja sama dan kebersamaan. Pimpinan pesantren memfasilitasi kegiatan yang memungkinkan guru untuk berkolaborasi dan saling belajar. Mereka didorong untuk bertukar pengalaman, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pengajaran. Hubungan yang baik antar guru menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat semangat kolaborasi.

Kepemimpinan pimpinan pesantren juga mendorong komitmen jangka panjang dari para guru terhadap institusi pesantren. Guru merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memotivasi, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk bertahan dan terus berkontribusi dalam jangka panjang. Rasa keterikatan ini krusial untuk memastikan bahwa pesantren memiliki tim pengajar yang berdedikasi dan stabil, yang mendukung kesinambungan pendidikan berkualitas di lembaga tersebut.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pesantren

berdampak positif terhadap berbagai aspek kinerja guru. Melalui pendekatan yang inklusif, mendukung, dan berbasis nilai-nilai Islami, pimpinan pesantren berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Para guru merasa didukung untuk berkembang dan berinovasi, serta memiliki kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan pesantren secara efektif.

4.3. Analisa Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

4.3.1. Kepemimpinan Berbasis Keteladanan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom menerapkan prinsip keteladanan Islami yang menjadi dasar bagi kepemimpinan mereka. Pimpinan tidak hanya memberikan arahan verbal tetapi juga menunjukkan contoh nyata dalam perilaku sehari-hari, seperti kedisiplinan, kesederhanaan, dan integritas. Keteladanan ini menjadi inspirasi bagi guru dan santri untuk mengadopsi sikap serupa dalam menjalankan tugas mereka. Dalam wawancara, para guru menekankan bahwa mereka terinspirasi oleh dedikasi pimpinan yang rela menggantikan guru dalam kondisi tertentu, sehingga menciptakan rasa hormat dan motivasi di kalangan guru.

Keteladanan juga diperkuat melalui program-program khusus, seperti kajian kitab dan diskusi keagamaan yang dipimpin langsung oleh pimpinan. Program ini tidak hanya memberikan wawasan spiritual tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara pimpinan, guru, dan santri. Dengan memperlihatkan komitmen terhadap nilai-nilai Islami, pimpinan pesantren berhasil menciptakan budaya kerja yang berbasis kepercayaan, integritas, dan kerja sama, yang berdampak langsung pada peningkatan motivasi dan kinerja guru.

4.3.2. Penghargaan dan Pengakuan Sebagai Pemacu Kinerja

Pengakuan terhadap kerja keras guru menjadi elemen penting dalam gaya kepemimpinan di pesantren. Pemberian penghargaan berupa reward seperti umroh, voucher belanja, atau beasiswa menunjukkan bahwa pimpinan pesantren menghargai kontribusi guru secara nyata. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi guru untuk bekerja lebih keras tetapi juga meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja. Hal ini tercermin dalam wawancara, di mana guru merasa bahwa usaha mereka tidak hanya diakui secara formal tetapi juga secara emosional melalui apresiasi pimpinan.

Pentingnya penghargaan juga terlihat dari bagaimana pimpinan pesantren memberikan perhatian kepada guru yang menghadapi kendala, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dengan memberikan waktu untuk mendengarkan dan membantu menyelesaikan masalah, pimpinan menciptakan hubungan kerja yang penuh empati dan saling pengertian. Guru merasa didukung dan dihargai, yang secara langsung memengaruhi loyalitas dan dedikasi mereka terhadap tugas dan pesantren.

4.3.3. Komunikasi Terbuka dan Musyawarah

Komunikasi efektif menjadi kunci dalam kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom. Pimpinan pesantren secara konsisten melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan melalui forum musyawarah rutin, seperti rapat kamisan. Melalui pendekatan ini, guru merasa dilibatkan dalam menentukan kebijakan yang memengaruhi tugas mereka, sehingga menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap keputusan yang diambil bersama.

Forum musyawarah ini juga berfungsi sebagai media untuk menyampaikan keluhan atau saran dari guru kepada pimpinan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang transparan, di mana guru merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan diperhitungkan. Dengan komunikasi terbuka ini, pimpinan pesantren mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, sekaligus memupuk

kepercayaan yang mendukung produktivitas dan kolaborasi tim.

4.3.4. Pengembangan Kompetensi Guru

Salah satu fokus utama kepemimpinan di pesantren ini adalah peningkatan kompetensi profesional guru. Program pelatihan, lokakarya, dan kursus yang diselenggarakan oleh pesantren memberikan kesempatan bagi guru untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka. Dalam wawancara, para guru menekankan pentingnya dukungan ini, terutama dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Tidak hanya itu, pimpinan pesantren juga mendorong inovasi dalam metode pengajaran. Guru diberi kebebasan untuk mencoba pendekatan baru selama sesuai dengan nilai-nilai Islami yang dipegang pesantren. Kebijakan ini menciptakan ruang bagi kreativitas guru dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan santri. Akibatnya, kualitas pembelajaran meningkat, dan guru merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.

4.3.5. Dukungan Moral dan Lingkungan Kerja Kondusif

Dukungan moral yang diberikan oleh pimpinan pesantren memainkan peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Guru merasa bahwa mereka bekerja dalam suasana yang penuh dengan dukungan emosional dan spiritual, di mana pimpinan tidak hanya bertindak sebagai atasan tetapi juga sebagai pembimbing yang peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini tercermin dalam wawancara, di mana guru mengapresiasi pendekatan pimpinan yang selalu membuka ruang diskusi ketika mereka menghadapi kesulitan.

Selain dukungan moral, pimpinan pesantren juga memastikan bahwa fasilitas kerja memadai dan mendukung aktivitas pembelajaran. Penyediaan fasilitas modern seperti perpustakaan yang diperbarui dan akses teknologi informasi membantu guru

untuk lebih efektif dalam mengajar. Dengan kombinasi dukungan emosional dan material ini, guru merasa dihargai sebagai bagian dari komunitas pesantren, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.



BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor data yang diperolehnya dan menganalisa tentang Peran Sikap Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Sentral Kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa termotivasi, dihargai, dan didorong untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Sikap kepemimpinan yang efektif di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sikap kepemimpinan seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan keteladanan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif. Melalui pendekatan yang melibatkan komunikasi terbuka, pemberian apresiasi, dan pengembangan kompetensi profesional, pimpinan pesantren mampu membangun motivasi, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi di kalangan guru.

Dari kesimpulan tersebut juga relevan dengan penelitian dahulu oleh S Hidayat, N Rohaeni, M Saleh. Jurnal yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Pondok Pesantren” yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, yang melibatkan kemampuan

memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada guru, serta motivasi kerja yang tinggi, memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif, sementara kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.\

2. Nilai-nilai Islami sebagai Landasan Kepemimpinan, Nilai-nilai Islami yang diterapkan oleh pimpinan Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom berfungsi sebagai fondasi utama dalam kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Prinsip-prinsip seperti amanah, keikhlasan, dan musyawarah menjadi landasan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan.

Selain itu, keikhlasan dalam setiap tindakan pemimpin menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk bekerja tanpa pamrih, mengutamakan tujuan pendidikan dan kesejahteraan siswa. Praktik musyawarah juga menjadi ciri khas kepemimpinan Islami yang diterapkan, di mana pimpinan pesantren melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting, menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan aktif. Dengan landasan nilai-nilai Islami ini, kepemimpinan di pesantren tidak hanya berhasil meningkatkan kualitas hubungan antara pemimpin dan guru, tetapi juga mendorong kinerja guru yang lebih baik, dengan semangat kejujuran, kesungguhan, dan kebersamaan yang kuat.

3. Evaluasi terhadap berbagai gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif, berbasis nilai Islami, dan partisipatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan komitmen guru. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kinerja, dan

empati menciptakan rasa dihargai di kalangan guru, sehingga mereka merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Strategi peningkatan kinerja guru melalui penerapan sikap kepemimpinan yang tepat di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom menekankan pentingnya kombinasi antara kepemimpinan berbasis nilai Islami, pendekatan partisipatif, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif mengutamakan komunikasi terbuka dengan guru, memungkinkan mereka untuk memberikan masukan dan terlibat dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa memiliki yang mendalam terhadap institusi. Selain itu, pemberian apresiasi yang nyata, seperti penghargaan dan insentif atas kinerja yang baik, terbukti memotivasi guru untuk bekerja lebih keras dan berinovasi dalam metode pengajaran.

Strategi lainnya melibatkan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, lokakarya, dan program mentoring yang dipimpin oleh pimpinan atau tenaga ahli. Pendekatan ini memperkaya kemampuan guru dalam mengajar sekaligus memperkuat hubungan mereka dengan pimpinan sebagai pembimbing. Keteladanan pimpinan juga menjadi kunci penting, di mana sikap disiplin, empati, dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pimpinan memberikan inspirasi bagi guru untuk mengadopsi nilai-nilai yang sama. Dengan mengintegrasikan strategi ini, kepemimpinan di pesantren tidak hanya berhasil meningkatkan kinerja guru secara individual, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang harmonis, produktif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islami.

5. Hasil penelitian memberikan rekomendasi bahwa pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan pondok pesantren harus difokuskan pada penguatan

keterampilan berbasis nilai Islami yang mencakup keteladanan, komunikasi efektif, empati, dan pengambilan keputusan yang partisipatif. Kepemimpinan yang ideal tidak hanya mendorong kinerja guru secara profesional tetapi juga membentuk hubungan emosional yang kuat, menciptakan rasa memiliki, dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian dari hasil kesimpulan penelitian tentang peran sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor, terdapat beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Teori Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan Islam: kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami sangat penting dalam konteks pendidikan, terutama di lingkungan pesantren. Kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai seperti amanah, keikhlasan, keadilan dan musyawarah berperan langsung dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di mana guru merasa termotivasi dan didukung untuk berkembang secara profesional. Sikap dan tindakan pemimpin yang konsisten dengan nilai-nilai Islami tidak hanya memotivasi, tetapi juga menjadi teladan bagi guru, menciptakan atmosfer pendidikan yang sejalan dengan tujuan pembentukan karakter siswa secara holistik. Penerapan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan ini juga memupuk rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pengelolaan kelas.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi peran penting pimpinan pesantren sebagai figur sentral dalam pengelolaan institusi pendidikan berbasis Islam. Pimpinan pesantren bukan hanya sebagai manajer, tetapi juga sebagai sosok yang memberikan arahan moral dan spiritual, menjadi panutan bagi guru dan

siswa. Dengan pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, pimpinan pesantren mampu membangun lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi antar guru, serta mendorong kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Implikasi ini menegaskan bahwa kepemimpinan Islami yang kuat adalah fondasi utama dalam keberhasilan institusi pendidikan Islam, di mana nilai-nilai moral dan etika menjadi dasar utama dalam pencapaian tujuan pendidikan.

2. Praktik Pengembangan Kepemimpinan di Pesantren: Implikasi praktis bahwa pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi pimpinan pesantren sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada penerapan nilai-nilai Islami, seperti amanah, musyawarah, dan keikhlasan, akan membantu pimpinan pesantren untuk menjadi figur yang lebih efektif dan inspiratif. Dengan pelatihan ini, pimpinan pesantren dapat memperkuat kemampuan manajerial dan interpersonal mereka dan juga yang diperlukan untuk membina lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat motivasi guru, dan mengelola tantangan yang muncul dalam proses pengajaran. pengembangan kepemimpinan di pesantren berperan penting dalam memastikan bahwa setiap pimpinan memiliki keterampilan untuk memfasilitasi kolaborasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung profesionalisme guru.

Pimpinan pesantren yang dilengkapi dengan pelatihan kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif, di mana guru tidak hanya merasa didukung tetapi juga terdorong untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Implikasi ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan bagi pimpinan pesantren adalah langkah

strategis yang dapat mendorong peningkatan kualitas pendidikan di pesantren secara keseluruhan.

3. Keterlibatan Pimpinan dalam Pengembangan Profesional Guru: Keterlibatan pimpinan dalam pengembangan profesional guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi, khususnya di lingkungan pesantren. Dengan mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan kolaborasi, pimpinan membantu menciptakan budaya belajar yang berkesinambungan. Pimpinan yang aktif mendukung pelatihan dan program pengembangan keterampilan bagi guru memberikan guru kesempatan untuk mempelajari teknik pengajaran terbaru, mengadopsi pendekatan pedagogis yang lebih efektif, serta memperkaya pemahaman mereka mengenai dinamika kelas. Dukungan ini memastikan bahwa guru selalu siap menghadapi tantangan baru dalam pendidikan dan mampu memberikan pengalaman belajar terbaik bagi siswa. Peran pimpinan dalam memfasilitasi kolaborasi antar guru juga tidak kalah penting. Dengan memfasilitasi interaksi dan kerja sama di antara guru, pimpinan mendorong pertukaran ide, strategi pengajaran, serta refleksi bersama mengenai praktik yang efektif di kelas.

Kolaborasi ini memperkaya wawasan guru, memperkuat keterampilan mereka dan memberikan mereka dukungan moral dari rekan sejawat. Pimpinan yang terlibat dalam pengembangan profesional guru secara aktif menciptakan lingkungan yang penuh dukungan di mana guru merasa terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka demi kemajuan siswa dan pencapaian tujuan pendidikan pesantren.

5.3. Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari tesis ini, peneliti memberi saran agar kegiatan peran sikap kepemimpinan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom Bogor. Adapun saran dari peneliti antara lain:

1. Bagi Pimpinan Pesantren

- a. Tingkatkan Kompetensi Kepemimpinan Islami: Disarankan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada kepemimpinan Islami, guna memperdalam penerapan nilai-nilai seperti amanah, keikhlasan, musyawarah, dan keadilan dalam kepemimpinan.
- b. Ciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Pimpinan diharapkan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dengan mendukung motivasi dan kedisiplinan guru melalui apresiasi, umpan balik, dan penghargaan atas kinerja guru.
- c. Dukung Pengembangan Profesional Guru: Memfasilitasi guru untuk mengikuti program pelatihan dan lokakarya yang dapat meningkatkan kompetensi pengajaran, serta memberikan dukungan berupa waktu dan sumber daya yang diperlukan.
- d. Lakukan Komunikasi Terbuka dan Partisipatif: Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan pendidikan dan kurikulum, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pesantren.
- e. Berikan Teladan dalam Nilai-Nilai Islami: Menjadi figur teladan dalam mengamalkan nilai-nilai Islami dalam segala aspek kepemimpinan, agar guru terinspirasi dan memiliki dorongan moral untuk mengikuti sikap

tersebut dalam mengajar.

2. Bagi Guru Pondok Pesantren

- a. Tingkatkan kompetensi profesional secara mandiri: Disarankan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pembelajaran mandiri, seperti membaca buku, mengikuti kursus daring, atau bergabung dengan komunitas pengajar untuk berbagi wawasan.
- b. Manfaatkan dukungan dan fasilitas yang ada: Mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang disediakan oleh pesantren untuk mendukung proses pengajaran dan meningkatkan efektivitas pengelolaan kelas.
- c. Kolaborasi dengan rekan sejawat: Meningkatkan kerja sama dengan sesama guru untuk saling berbagi ide, pengalaman, dan strategi pengajaran yang efektif agar lebih siap menghadapi tantangan dalam proses belajar-mengajar.
- d. Terapkan Nilai-Nilai Islami dalam Mengajar: Menginternalisasi nilai-nilai Islami seperti amanah, kejujuran, dan kesabaran dalam interaksi dengan siswa, sehingga pembelajaran tidak hanya berfokus pada aspek akademis tetapi juga pada pembentukan karakter.
- e. Terbuka terhadap umpan balik dan pembaruan metode: Secara aktif menerima umpan balik dari pimpinan dan rekan sejawat, serta mengadopsi metode pengajaran baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Bagi Pengelola Lembaga Pendidikan Islam

- a. Prioritaskan Pengembangan Kepemimpinan Islami: Mengadakan program pelatihan kepemimpinan Islami bagi para pimpinan di lembaga pendidikan Islam untuk memperkuat nilai-nilai yang sejalan dengan visi dan misi pendidikan Islami.

- b. **Buat Sistem Pendukung untuk Pengembangan Profesional Guru:**
Menyediakan dana, sumber daya, dan fasilitas yang memungkinkan guru-guru untuk mengakses pelatihan, lokakarya, atau kursus yang relevan dengan peningkatan kompetensi pengajaran.
- c. **Ciptakan Kebijakan yang Mendukung Kolaborasi:** Mendorong kebijakan yang memfasilitasi kolaborasi antar guru dan antarlembaga, seperti forum diskusi, seminar, atau kegiatan berbagi praktik terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara kolektif.
- d. **Terapkan Sistem Evaluasi Berbasis Nilai Islami:** Mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil akademis, tetapi juga pada pengamalan nilai-nilai Islami oleh guru dalam proses pengajaran.
- e. **Fasilitasi Penerapan Kurikulum Berbasis Karakter Islami:** Merancang kurikulum yang menekankan pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam pada siswa, sehingga pendidikan di lembaga Islam tidak hanya menghasilkan prestasi akademik, tetapi juga pembentukan akhlak yang baik.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa dalam setiap penelitian pasti ada kelemahan dan keterbatasan, begitu juga dalam penelitian ini masih banyak kelemahan atau kekurangan dari peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan Waktu Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang terbatas, sehingga proses pengumpulan data mungkin belum mencakup variasi yang terjadi di waktu lain. Pengamatan atau pengukuran kinerja guru bisa berbeda jika

dilakukan dalam rentang waktu yang lebih panjang atau berulang pada berbagai periode.

2. Sampel Terbatas pada Satu Lembaga Pendidikan

Penelitian ini difokuskan hanya pada Pondok Pesantren Annur Darunnajah 8 Cidokom, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi ke pesantren lain atau lembaga pendidikan Islam lainnya. Lingkungan dan budaya organisasi yang berbeda dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data yang Terbatas

Data dalam penelitian ini mungkin didasarkan pada metode observasi dan wawancara yang rentan terhadap subjektivitas baik dari peneliti maupun responden. Penggunaan metode lain seperti kuesioner yang lebih kuantitatif atau survei longitudinal bisa membantu memperoleh data yang lebih obyektif dan terukur.

4. Faktor Eksternal yang Tidak Terkontrol

Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, perubahan sosial, atau kondisi ekonomi dapat memengaruhi kinerja guru, namun tidak sepenuhnya dipertimbangkan dalam penelitian ini. Kondisi tersebut mungkin berdampak pada motivasi dan kinerja guru di luar pengaruh kepemimpinan pimpinan pesantren.

5. Keterbatasan dalam Pengukuran Kinerja Guru

Penelitian ini mungkin hanya menggunakan indikator kinerja tertentu, seperti observasi kelas dan wawancara, yang belum mencakup seluruh aspek kinerja guru secara menyeluruh. Aspek kinerja lain, seperti penilaian hasil belajar siswa atau efektivitas pengelolaan kelas secara objektif, mungkin memerlukan metode tambahan

6. Kesulitan dalam Mengukur Nilai-Nilai Islami secara Obyektif

Nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, amanah, dan musyawarah bersifat abstrak dan cenderung sulit untuk diukur secara obyektif. Hal ini bisa menjadi kendala dalam menilai seberapa kuat pengaruh nilai-nilai tersebut terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan pendekatan kualitatif yang mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

7. Responden yang Mungkin Tidak Sepenuhnya Terbuka

Guru atau pimpinan pesantren sebagai responden mungkin merasa kurang nyaman atau terbatas dalam memberikan informasi secara terbuka tentang hal-hal yang dianggap sensitif, terutama dalam hal kinerja dan kepemimpinan. Ini bisa memengaruhi validitas data yang dikumpulkan.

8. Pengaruh Interaksi Sosial Selama Pengumpulan Data

Adanya interaksi antara peneliti dan responden, terutama dalam wawancara atau observasi langsung, dapat memengaruhi respon atau perilaku guru dan pimpinan. Responden mungkin memberikan jawaban atau menunjukkan perilaku yang dianggap diinginkan oleh peneliti.

9. Keterbatasan dalam Variabel Pengaruh Lainnya

Selain sikap kepemimpinan, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti kesejahteraan finansial, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja, yang tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Tanpa mempertimbangkan faktor-faktor ini, hasil penelitian mungkin belum memberikan gambaran yang lengkap.

10. Kemungkinan Bias dari Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, ada kemungkinan bias dari peneliti dalam menafsirkan data, khususnya dalam hal observasi dan wawancara. Pendekatan

yang obyektif dan independen diperlukan untuk mengurangi potensi bias, meskipun sepenuhnya menghilangkannya bisa menjadi tantangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. (2021). *Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam: Perspektif Pesantren Modern* Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Abdullah Mahmud. (2021). *Transformasi Digital dalam Manajemen Pesantren* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Abdullah Rahman. (2021) *Pendidikan Terpadu di Pesantren Modern: Studi Kasus Gontor* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ahmad Fadhilah. (2021). *Kepemimpinan Berbasis Nilai: Etika dan Integritas dalam Dunia Kerja* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ahmad Hidayat. (2020) *Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam* Bandung: Pustaka Ilmu.
- Ahmad Hidayatullah. (2021). *Kepemimpinan Islami: Qudwah Hasanah dalam Masyarakat* Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Ahmad Pratama. (2020). *Kebijakan Pendidikan: Dampaknya terhadap Kualitas Pengajaran* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ahmad Rahman. (2021). *Empati dalam Kepemimpinan: Membangun Hubungan yang Berarti* Bandung: Mizan.
- Ahmad Suryana. (2020). *Pendidikan Karakter di Pesantren Modern* Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Ahmad Syafii. (2021). *Kepemimpinan Berbasis Kasih Sayang dalam Islam* Jakarta: Penerbit Lentera.
- Ahmad Syamsuri. (2022). *Etika Kepemimpinan Islami: Amanah dan Integritas* Jakarta: Penerbit Al-Falah.
- Ahmad Yusuf. (2021). *Kesejahteraan Guru: Kesehatan dan Kinerja dalam Pendidikan* Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Ahmad Zainuddin. (2021). *Manajemen Pendidikan Pesantren di Era Modern* (Malang: UMM Press.
- Aisyah Nurhayati. (2020). *Manajemen Waktu dalam Profesi Guru* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Aisyah Rahmawati. (2021). *Peran Pesantren dalam Pemberdayaan Masyarakat* Jakarta: Penerbit Lentera.
- Aisyah Salsabila. (2021). *Dukungan Sosial dalam Profesi Guru: Peran Keluarga dan Komunitas* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Al-Attas, S. (2022). *Kepemimpinan dalam Islam: Keteladanan dari Nabi Muhammad SAW dan Para Sahabat*. Bandung: Mizan.

- Ali Syamsuddin. (2022). *Kepemimpinan Efektif di Pondok Pesantren Modern* Jakarta: Pustaka Pendidikan.
- Al-Qur'an, Surah Al-Ahzab, Ayat 21.
- Al-Qur'an, Surah Al-Ahzab, Ayat 70.
- Alwi, M. (2020). *Pendidikan Karakter dalam Konteks Pesantren Modern: Integrasi Nilai Spiritual dan Sosial*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Amalia, L. (2020). *Etika Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam: Membangun Lingkungan yang Adil dan Kasih Sayang*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amir, F. (2020). *Pemanfaatan Teknologi untuk Pengembangan Keterampilan Santri di Era Digital*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Andi Pratama. (2020). *Dinamika Kepemimpinan Karismatik dalam Organisasi* Bandung: Alfabeta.
- Andi Suryana. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi Modern* Bandung: Pustaka Ilmu.
- Anwar, M. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Anwar, M. (2021). *Penggunaan Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Anwar, M. (2021). *Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif: Pendekatan Triangulasi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Arif Mulyadi. (2021). *Manajemen Berbasis Keadilan: Prinsip dan Praktik dalam Organisasi* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arif Mulyadi. (2021). *Manajemen Berbasis Keadilan: Prinsip dan Praktik dalam Organisasi* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Arif Pratama. (2022). *Inovasi Berkelanjutan dalam Era Perubahan* Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Arifin, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Budi Haryanto. (2021) *Inovasi Teknologi dalam Pembelajaran: Meningkatkan Keterlibatan Siswa* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Budi Putra. (2021). *Kepemimpinan Karismatik dalam Organisasi Modern* Yogyakarta: Deepublish
- Budi Santoso. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Observasi dan Analisis Data* Jakarta: Penerbit Gramedia.

- Budi Suryadi. (2021). *Kepemimpinan Otokratis dalam Organisasi Kontemporer*. Jakarta: Pustaka Terbit.
- Budi Wijaya. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tim*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Bukhari, Muhammad ibn Isma'il. *Shahih al-Bukhari*, Hadis No. 893.
- Dian Putra. (2021). *Budaya Sekolah dan Kinerja Guru: Membangun Lingkungan Kerja yang Positif*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Dian Ramadhani. (2021). *Kepemimpinan Visioner: Inovasi dan Kreativitas di Era Modern*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Dian Rizky. (2021). *Supervisi Pendidikan: Pendekatan dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dina Putri. (2021). *Manajemen Kerjasama dalam Lingkungan Kerja Inklusif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fahmi Mustafa. (2022). *Pendidikan Pesantren di Era Modern: Relevansi dan Adaptasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Pendidikan Islam: Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Kurikulum Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fathoni, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan Triangulasi dalam Studi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Fathurrahman, A. (2021). *Manajemen Islam: Teori dan Aplikasi Syariah dalam Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzan, A. (2020). *Metode Pengajaran Interaktif di Pesantren: Meningkatkan Partisipasi dan Keterlibatan Santri*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Fauzan, A. (2021). *Integrasi Temuan Penelitian Kualitatif dengan Teori: Pendekatan dan Metodologi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fauzi, A. (2022). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islami: Membangun Integritas, Keadilan, dan Keteladanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, H. (2020). *Komunikasi Efektif dalam Konteks Profesional dan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hafidz, A. (2020). *Pendidikan Karakter di Pesantren: Membangun Akhlak dan Spiritualitas Santri*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hartono, R. (2022). *Teori dan Praktik Kepemimpinan Pendidikan: Perspektif Baru untuk Abad 21*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Hasan, A. (2020). *Pengembangan Kurikulum Pesantren: Integrasi Ilmu Agama dan*

Umum. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Hidayat, A. (2020). *Metode Pengajaran Inovatif di Pesantren: Pengembangan Keterampilan Abad 21*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, M. (2021). *Menyusun Kesimpulan dalam Penelitian Kualitatif: Strategi dan Teknik*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hidayat, M. (2021). *Pembinaan Karakter di Pesantren: Pendekatan Komprehensif terhadap Pendidikan Agama dan Moral*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2021). *Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif: Pendekatan, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2021). *Validasi Data Kualitatif: Penerapan Member Check dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Idham, et. al. (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smp Al-Manshuriyah Jakarta Barat*. Journal of Islamic Education, 162.
- Indah Sari. (2021). *Lingkungan Kerja yang Kondusif dalam Pendidikan Bandung: Pustaka Ilmu*.
- Indah Suryani. (2021). *Kolaborasi dalam Pendidikan: Meningkatkan Kinerja dan Inovasi Guru* Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Iskandar, J. (2021). *Proses Penarikan Kesimpulan dalam Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismail, A. (2021). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam: Membangun Kepemimpinan yang Berorientasi pada Kepentingan Umat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, R. (2020). *Teknologi Informasi dalam Manajemen Pesantren: Meningkatkan Efisiensi dan Transparansi*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Ismail, Z. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan: Aplikasi dan Studi Kasus*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ismail, Z. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan: Aplikasi dan Studi Kasus*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2020). *Relevansi Pendidikan Pesantren Modern dalam Era Globalisasi*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Laila Fauziah. (2020). *Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan Islami* Bandung: Alfabeta.
- Lestari Putri. (2020). *Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Guru* Jakarta: Penerbit Gramedia.

- Luthfi Hassan. (2021). *Pembelajaran Bahasa Arab di Pesantren Modern* Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Mahfud, A. (2021). *Analisis Tematik: Proses dan Praktik dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Muhammad Arifin. (2020). *Peran dan Tanggung Jawab Guru dalam Pendidikan Modern* (Jakarta: Penerbit Alfabeta, 2020)
- Muhammad Aziz. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan di Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Andi.
- Muhammad Rahman. (2021). *Bahasa Inggris sebagai Keunggulan Kompetitif di Pesantren Modern* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyono, A. (2021). *Metode Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif: Studi Kasus di Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Munawaroh, et. al. (2023). *Evaluasi Kinerja Guru Bahasa Inggris Dalam Keterampilan Membaca Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 121.
- Munir, A. (2021). *Kegiatan Ekstrakurikuler di Pesantren Modern: Mengembangkan Kreativitas dan Keterampilan Praktis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Munir, A. (2021). *Kesehatan dan Pendidikan di Pesantren: Pendekatan Holistik dalam Pembinaan Santri*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mustofa, I. (2021). *Pendidikan Inklusif: Membangun Keberagaman dan Kesetaraan di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Muzakir, et. al. (2024). *Peran Guru Sebagai Motivator Belajar Dan Menanamkan Jiwa Nasionalisme Peserta Didik Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (Sikl)*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 1905.
- Nashir, H. (2020). *Kontribusi Pesantren Modern dalam Masyarakat Modern: Integrasi Nilai-Nilai Islam dan Kemanusiaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, A. (2020). *Etika Kepemimpinan Islami: Prinsip dan Implementasi dalam Masyarakat Muslim*. Bandung: Mizan.
- Nur Anjeli, et. al. (2024). *Praktik Baik Pembelajaran Agama Dan Moral Pada Anak Usia 5- 6 Tahun Di Tadika Pasti Al-Mukmin, Malaysia*. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 48.
- Nurdin, A. (2021). *Teknik Observasi dalam Penelitian Kualitatif: Pendekatan dan Aplikasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Nurhadi, A. (2021). *Audit Trail dalam Penelitian Kualitatif: Prinsip dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Nurhadi, A. (2021). *Validitas Data dalam Penelitian Kualitatif: Teknik dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurhadi, M. (2021). *Kegiatan Ekstrakurikuler di Pesantren: Membangun Keterampilan Sosial dan Kepemimpinan Santri*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nurul Hassanah. (2020). *Rahmah dalam Kepemimpinan: Inklusivitas dan Keadilan dalam Islam* Bandung: Pustaka Ilmu.
- Prasetyo, B. (2022). *Manajemen Pendidikan: Teori, Praktik, dan Inovasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, A. (2019). *Kepemimpinan Transformasional: Membangun Visi dan Budaya Organisasi yang Berkelanjutan*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Priyono, A. (2021). *Kepemimpinan dalam Pendidikan: Teori dan Aplikasinya di*
- Putra, R. (2020). *Pengembangan Keterampilan Sosial di Pesantren: Meningkatkan Komunikasi dan Kolaborasi Santri*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rahman, A. (2020). *Kepemimpinan Islami: Nilai dan Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta: Kencana.
- Rahman, A. (2021). *Interpretasi Kontekstual dalam Penelitian Kualitatif: Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Rahman, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Rahman, A. (2021). *Pembelajaran Berbasis Teknologi di Pesantren Modern: Meningkatkan Kualitas dan Efektivitas Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Rahman, A. (2021). *Pembelajaran Berkelanjutan: Konsep dan Implementasinya dalam Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Rahman, A. (2021). *Pendidikan Keterampilan Hidup di Pesantren Modern: Mempersiapkan Santri untuk Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Rahman, F. (2021). *Analisis Data Kualitatif: Proses, Teknik, dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahman, M. (2021). *Observasi dalam Penelitian Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmat Hidayat. (2021). *Profesionalisme Guru dalam Pendidikan Modern* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahmat Wijaya. (2020). *Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire: Kemandirian dan Inovasi dalam Organisasi* Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Rahmat, H. (2020). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Membangun Sinergi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmawati, E. (2020). *Motivasi dan Kinerja Guru: Pendekatan Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmawati, L. (2021). *Teknik Member Check dalam Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Rian Pratama. (2020). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish.
- Ridwan Fauzi. (2023). *Inovasi Pendidikan di Pesantren: Menghadapi Tantangan Zaman* Jakarta: Pustaka Ramadhan.
- Rizky Hidayat. (2021). *Pembangunan Bangsa melalui Pendidikan Pesantren Modern* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Santoso, H. (2021). *Adaptabilitas dan Fleksibilitas dalam Dunia Kerja Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, H. (2022). *Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saputra, A. (2021). *Manajemen Digital: Strategi dan Implementasi Teknologi dalam Bisnis Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Setiawan, A. (2020). *Kolaborasi dan Kerjasama: Membangun Sinergi dalam Tim dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, A. (2020). *Teknologi dalam Pendidikan Pesantren: Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siregar, H. (2021). *Teknik Sampling dalam Penelitian Sosial: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Siti Rahmawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern* Bandung: Alfabeta.
- Sofwan Manaf & Rokimin. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Pondok Pesantren Darunnajah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 50.
- Sulaiman, A. (2020). *Strategi Pembelajaran Bahasa Asing di Pesantren: Meningkatkan Kompetensi Bahasa Santri*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaiman, I. (2021). *Analisis Lingkungan Pendidikan dalam Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryadi, D. (2020). *Kerjasama Orang Tua dan Pesantren: Membangun Sinergi untuk Pendidikan Holistik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Suryana, I. (2020). *Aktivitas Ekstrakurikuler di Pesantren: Pembentukan Karakter dan Keterampilan Non-Akademik*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, D. (2021). *Analisis Tematik dalam Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Suryani, L. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Suryani, L. (2021). *Manajemen Strategis dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Suryani, L. (2021). *Pengembangan Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam: Pendekatan Teoretis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, B. (2021). *Analisis Dokumen dalam Penelitian Kualitatif: Studi Kasus dalam Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, B. (2021). *Teknik Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif: Aplikasi dalam Studi Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syafi'i, M. (2022). *Etika dan Tanggung Jawab dalam Kepemimpinan Islami*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Syamsuddin, A. (2020). *Kurikulum Pondok Pesantren Modern: Integrasi Pendidikan Agama dan Umum*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyudi, A. (2021). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik Kepemimpinan di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo, A. (2020). *Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan: Membangun Koneksi dan Kepercayaan dalam Tim*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf Fahmi. (2020). *Kepemimpinan Islami: Tanggung Jawab dan Keikhlasan*. Jakarta: Al-Hidayah.
- Yusuf, M. (2020). *Pengembangan Kompetensi Bahasa Asing di Pesantren Modern: Mempersiapkan Santri untuk Dunia Global*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Yusuf, M. (2021). *Audit Trail dalam Penelitian Kualitatif: Meningkatkan Kredibilitas Temuan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zain, M. (2020). *Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren Modern*. Bandung: Pustaka Ilmu
- Zainal Rahman. (2021). *Kepemimpinan Sekolah: Membangun Budaya Produktif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Zainal Rahmat. (2022). *Kepemimpinan Islami: Prinsip Taqwa dan Integritas*. Bandung: Mizan.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam*

Lembaga Pendidikan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Zuhri, M. (2019). *Inovasi dalam Pendidikan Pesantren Modern: Menjawab Tantangan Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

