

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Sekolah dasar merupakan fase awal yang sangat penting dalam pendidikan formal karena menjadi tempat pertama bagi anak-anak untuk mengembangkan potensi secara menyeluruh, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik, sekaligus membentuk karakter (Suyanto dan Jihad, 2013, 15). Namun, Mengelola sebuah sekolah dasar, khususnya yang masih tergolong baru, merupakan tantangan tersendiri. Sekolah-sekolah yang baru biasanya mengalami berbagai masalah seperti kurangnya sumber daya, kualitas pengajar yang belum memadai, serta sistem manajemen yang masih dalam proses perbaikan. Di samping itu, upaya untuk menciptakan budaya sekolah yang mendukung proses pendidikan juga membutuhkan perencanaan yang baik. Semua faktor ini berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam meraih tujuan dan visi yang diinginkan (Mulyasa, 2013, 28-32).

Salah satu sekolah yang menghadapi tantangan tersebut adalah Sekolah Dasar Kristen XYZ di Kota Jambi. Sekolah ini baru berdiri selama empat tahun dan masih dalam proses mengembangkan identitas serta meningkatkan reputasinya di dunia pendidikan. Sekolah ini memiliki

beberapa karakteristik khusus, seperti mayoritas siswa berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi yang kurang mampu, operasional sekolah masih bergantung pada bantuan yayasan, serta sistem pembelajarannya berbasis nilai-nilai Kristen. Dalam situasi seperti ini, SD XYZ perlu membangun lingkungan belajar yang tidak hanya nyaman dan produktif, tetapi juga menarik bagi orang tua dan masyarakat agar mereka semakin percaya untuk menyekolahkan anak-anaknya di sana.

Salah satu permasalahan yang muncul di sekolah tersebut adalah tren penurunan jumlah siswa TK B yang melanjutkan ke SD XYZ. Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak lulusan PAUD/TK di bawah naungan sekolah ini yang memilih untuk melanjutkan ke SD lain. Data menunjukkan bahwa jumlah siswa yang tidak melanjutkan ke SD XYZ terus meningkat setiap tahunnya, sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Data Sekolah

Tahun Ajaran	Jumlah Siswa TK B XYZ yang Tidak Melanjutkan ke SD XYZ
2020/2021	2 anak dari 9 anak (22%)
2021/2022	7 anak dari 14 anak (50%)
2022/2023	8 anak dari 18 anak (44%)
2023/2024	6 anak dari 23 anak (27%)
2024/2025	11 anak dari 28 anak (40%)

Fenomena ini bisa menjadi tanda bahwa kepercayaan masyarakat terhadap sekolah masih rendah. Ada kemungkinan orang tua merasa bahwa kualitas pendidikan di SD XYZ belum sesuai dengan harapan mereka. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi adalah kurangnya reputasi sekolah serta sistem pendidikan yang belum sepenuhnya meyakinkan bagi orang tua. Jika tren ini terus berlanjut tanpa adanya perbaikan yang nyata, pertumbuhan sekolah dalam jangka panjang bisa terhambat dan berpotensi memengaruhi keberlangsungan operasional sekolah di masa depan.

SD Kristen XYZ juga menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan agar sekolah ini bisa berkembang menjadi lembaga pendidikan yang lebih baik. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi tenaga pengajar, keuangan, maupun infrastruktur. Sebagai sekolah yang masih berkembang, anggaran yang tersedia masih terbatas, sehingga sekolah belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan fasilitas belajar, alat pembelajaran, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Hal ini tentu berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Jika pengelolaan sumber daya tidak dilakukan dengan baik, maka sekolah akan kesulitan bersaing dengan sekolah lain yang memiliki fasilitas lebih lengkap dan pendanaan yang lebih stabil.

Selain itu, kualitas tenaga guru juga menjadi faktor utama yang memengaruhi mutu pembelajaran di SD XYZ. Guru yang berkualitas tidak hanya perlu menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan siswa serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Sayangnya, masih ada tantangan dalam

memastikan bahwa seluruh tenaga pengajar di SD XYZ memiliki kompetensi yang cukup untuk menyampaikan materi dengan cara yang efektif. Minimnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru bisa menjadi salah satu penyebab utama masalah ini. Tanpa adanya peningkatan kapasitas yang berkelanjutan, maka metode pengajaran bisa menjadi kurang efektif, yang pada akhirnya membuat orang tua dan siswa merasa kurang puas dengan proses belajar di sekolah ini.

Selain tantangan dalam kualitas tenaga pengajar, pengelolaan sekolah yang belum optimal juga menjadi kendala yang perlu segera diatasi. SD XYZ masih membutuhkan sistem manajemen yang lebih terstruktur, terutama dalam hal perencanaan anggaran, pengelolaan sumber daya, serta transparansi administrasi. Jika sistem pengelolaan belum berjalan dengan baik, maka penerapan kebijakan pendidikan di sekolah bisa menjadi tidak efektif, dan dampaknya bisa dirasakan langsung oleh siswa serta tenaga pengajar. Tanpa tata kelola yang baik, sekolah akan sulit mengembangkan program akademik yang menarik dan berkualitas, sehingga sulit menarik perhatian calon siswa baru (Bush 2011, 37).

Tantangan lainnya yang dihadapi sekolah ini adalah belum terbangunnya budaya sekolah yang kuat. Keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya ditentukan oleh bagaimana guru mengajar di dalam kelas, tetapi juga oleh bagaimana budaya dan lingkungan sekolah membentuk kebiasaan, nilai, serta motivasi belajar siswa dan semangat kerja tenaga pengajar (Deal and Peterson 2009, 6). Budaya sekolah yang positif dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung, sehingga siswa bisa lebih

betah dan termotivasi untuk belajar. Namun, sebagai sekolah yang masih tergolong baru, SD XYZ masih dalam proses membangun budaya sekolah yang mendorong semangat belajar serta meningkatkan loyalitas siswa dan orang tua terhadap sekolah. Jika budaya sekolah tidak terbentuk dengan baik, maka akan sulit bagi SD XYZ untuk mempertahankan serta menarik lebih banyak siswa di masa mendatang.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, peran kepemimpinan menjadi sangat penting dalam menentukan arah perkembangan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi dan kebijakan, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendorong terciptanya sistem pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan sekolah (Leithwood et al. 2006, 5). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan sekolah adalah *Cognizant Leadership*, yaitu kepemimpinan yang menekankan pada kesadaran mendalam terhadap kondisi nyata sekolah, termasuk kebutuhan guru, karakteristik siswa, serta sistem dan budaya organisasi yang sedang berjalan. Pemimpin dengan kesadaran kontekstual yang tinggi mampu merespons dinamika sekolah dengan lebih adaptif dan strategis (Scharmer 2009, 52). Seorang pemimpin yang mengadopsi *Cognizant Leadership* akan lebih memahami tantangan yang dihadapi oleh guru dan siswa, serta mampu mengambil keputusan berdasarkan data dan situasi nyata di lapangan. Dengan pendekatan ini, kebijakan yang diterapkan tidak hanya sekedar mengikuti tren atau aturan formal, tetapi benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah dan komunitasnya.

Secara harfiah, kata *cognizant* adalah bahasa Inggris yang jika diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia berarti sadar atau mengetahui. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, seorang pemimpin yang *cognizant* adalah individu yang memiliki kesadaran mendalam terhadap budaya, norma, serta nilai-nilai yang telah berkembang dalam komunitas sekolah, sebelum menerapkan suatu kebijakan atau perubahan. Kesadaran ini memungkinkan pemimpin untuk melakukan perubahan secara partisipatif dan kontekstual, sehingga lebih diterima oleh seluruh warga sekolah (Fullan 2001, 69). Pendekatan ini menggarisbawahi pentingnya pemahaman yang komprehensif terhadap lingkungan sekolah, termasuk dinamika sosial, kondisi ekonomi siswa, tantangan akademik, serta berbagai faktor eksternal yang dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran. Seorang pemimpin *cognizant* tidak sekadar menerapkan kebijakan secara instan tanpa analisis mendalam, tetapi menghargai konteks yang telah ada, membangun kepercayaan dengan tenaga pengajar, serta menciptakan struktur pendukung yang memungkinkan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang demikian berperan penting dalam meningkatkan kapasitas sekolah melalui relasi yang kolaboratif dan berorientasi pada pembelajaran (Youngs and King 2002, 645). Menurut Youngs dan King (2002, 646), seorang kepala sekolah yang efektif harus memahami bahwa pengembangan profesional guru harus disesuaikan dengan kondisi sekolah itu sendiri. Artinya, sebelum menerapkan perubahan atau kebijakan baru, pemimpin sekolah perlu memahami sejauh mana kapasitas tenaga pengajar dan sistem pendidikan yang sudah berjalan. Dengan begitu, perubahan yang diterapkan bisa lebih

efektif dan tidak menimbulkan resistensi dari guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tan, Dimmock, dan Walker (2021, 37) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah memiliki pengaruh besar terhadap hasil belajar siswa. Pemimpin yang mampu mendukung tenaga pengajar serta mengelola sistem pembelajaran dengan baik akan lebih mungkin meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, pemimpin sekolah yang memiliki kesadaran tinggi terhadap kondisi lingkungan belajarnya bisa membuat kebijakan yang lebih tepat guna dalam meningkatkan mutu pendidikan serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

Salah satu aspek utama dari *Cognizant Leadership* adalah kemampuannya dalam mengembangkan sistem kepemimpinan yang adaptif dan berbasis data. Dalam konteks SD XYZ, pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi terhadap kondisi organisasi akan lebih cermat dalam mengambil keputusan yang relevan dengan kebutuhan nyata sekolah. Misalnya, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, seorang pemimpin *cognizant* tidak hanya mengandalkan kebijakan umum, tetapi juga berusaha memahami kebutuhan spesifik tenaga pengajar melalui evaluasi berbasis data. Ini dapat dilakukan melalui analisis hasil observasi kelas, *feedback* dari siswa dan orang tua, serta *review* terhadap kurikulum yang diterapkan. Dengan memahami kebutuhan guru secara lebih mendalam, pemimpin dapat merancang pelatihan dan program pengembangan profesional yang lebih tepat sasaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas

pengajaran.

Selain dalam aspek pengajaran, pendekatan *Cognizant Leadership* juga sangat relevan dalam pengelolaan sumber daya sekolah. Seorang pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi terhadap kondisi keuangan dan operasional sekolah akan lebih mampu mengalokasikan anggaran secara efektif dan memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada kebutuhan yang prioritas. Manajemen sumber daya yang berbasis pada pemahaman kontekstual sangat diperlukan agar kebijakan dan program yang dirancang dapat dijalankan secara berkelanjutan dan efisien (Odden and Picus 2014, 3). Hal ini menjadi sangat penting bagi SD XYZ yang masih menghadapi keterbatasan dana operasional. Pemimpin *cognizant* akan berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dengan strategi yang lebih inovatif, misalnya dengan menjalin kemitraan dengan komunitas atau mencari dukungan dari pihak eksternal untuk membantu meningkatkan kualitas sarana dan prasarana sekolah. Selain itu, pemimpin yang memahami kondisi sosial dan budaya di lingkungan sekolah akan lebih mampu merancang kebijakan yang berorientasi pada kebutuhan spesifik siswa dan tenaga pengajar.

Cognizant Leadership menekankan pentingnya komunikasi dan kolaborasi sebagai faktor utama dalam membangun sekolah yang lebih baik. Seorang pemimpin yang memahami kondisi sekolah secara mendalam akan lebih mudah menjalin hubungan yang konstruktif dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, orang tua, yayasan, dan masyarakat sekitar. Hubungan yang kuat antara pemimpin sekolah dan komunitas dinilai sebagai

kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan berkelanjutan (Epstein 2011, 34). Di SD XYZ, dimana kepercayaan masyarakat terhadap sekolah masih perlu diperkuat, pendekatan kepemimpinan yang menekankan kerjasama menjadi sangat dibutuhkan. Seorang pemimpin yang peka akan berusaha membangun komunikasi yang jujur dan terbuka dengan orang tua serta pihak lain yang berkepentingan. Dengan begitu, mereka bisa lebih memahami visi, misi, dan berbagai upaya yang sedang dilakukan sekolah untuk terus berkembang. Jika hal ini diterapkan dengan baik, sekolah dapat menjadi tempat belajar yang lebih nyaman dan mendukung pertumbuhan intelektual, emosional, serta sosial bagi semua pihak yang terlibat.

Cognizant Leadership bukanlah sebuah konsep yang berdiri sendiri, melainkan merupakan perpaduan dari berbagai pendekatan kepemimpinan yang telah ada sebelumnya. Misalnya, *Transformational Leadership* berfokus pada memberikan inspirasi dan membangun visi jangka panjang bagi guru dan siswa (Bass & Riggio, 2006, 4).

Servant Leadership menekankan bahwa seorang pemimpin harus melayani dan memberdayakan komunitas sekolahnya (Greenleaf, 1977, 21; Spears, 1995, 7). *Adaptive Leadership* membantu pemimpin untuk tetap fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang di dunia pendidikan (Heifetz, Grashow, & Linsky, 2009, 10). Sementara itu, *Collaborative Leadership* menekankan pentingnya kerja sama dengan berbagai pihak untuk membangun sistem pendidikan yang lebih baik dan lebih terbuka bagi semua orang (DuFour & Eaker, 1998, 20-21). Dengan menggabungkan berbagai pendekatan ini, *Cognizant Leadership* menjadi cara

kepemimpinan yang lebih luas dan kontekstual, yang tidak hanya bertujuan meningkatkan sistem pendidikan, tetapi juga memperkuat kapasitas tenaga pendidik dan staf yang ada di dalamnya (Magliocca & Christakis, 2001, 259-260).

Di SD XYZ, penerapan *Cognizant Leadership* bisa menjadi langkah penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Pemimpin yang benar-benar memahami tantangan yang dihadapi sekolah serta kebutuhan spesifik guru dan siswa akan lebih mudah merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan cara ini, sekolah bisa membangun reputasi yang lebih baik, menarik lebih banyak siswa baru, dan memastikan bahwa setiap anak mendapatkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, *Cognizant Leadership* bukan hanya sekadar konsep kepemimpinan yang ideal, tetapi juga bisa menjadi dasar utama dalam membangun perubahan yang lebih baik dan berkelanjutan di sekolah ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah utama adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Kinerja Guru yang Optimal

Kinerja guru memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, namun masih terdapat tantangan dalam hal efektivitas pengajaran dan hubungan guru dengan siswa. Beberapa tenaga pengajar mungkin belum sepenuhnya memahami strategi

pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan siswa dari latar belakang ekonomi yang beragam. Selain itu, keterbatasan pelatihan profesional yang berkelanjutan menghambat pengembangan kompetensi guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan adaptif.

2. Pengelolaan Sumber Daya yang Belum Maksimal

Sekolah menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya, baik dalam aspek manusia, finansial, maupun infrastruktur. Sebagai institusi yang masih berkembang, SD XYZ membutuhkan perencanaan dan distribusi sumber daya yang lebih efektif agar dapat memenuhi kebutuhan operasionalnya secara optimal. Keterbatasan dalam alokasi anggaran dan fasilitas pendukung pembelajaran menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan akademik dan non-akademik di sekolah.

3. Minimnya Pendekatan Kepemimpinan yang Adaptif

Kepemimpinan yang ada di sekolah belum sepenuhnya menerapkan pendekatan yang adaptif dalam menghadapi tantangan-tantangan baru. Pemimpin sekolah perlu mengembangkan strategi yang lebih fleksibel dalam merespons perubahan, baik dalam aspek kurikulum, manajemen guru, maupun dinamika lingkungan sekolah. Youngs dan King (2002, 648) menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif harus memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kapasitas organisasi sekolah dan kebutuhan pengembangan profesional guru agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal.

4. Belum Terbangunnya Budaya Sekolah yang Inklusif dan Kolaboratif

Budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada kolaborasi merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Namun, tantangan yang dihadapi sekolah meliputi keterlibatan komunitas dalam proses pendidikan serta koordinasi antara guru, siswa, dan orang tua. Kepercayaan dan komunikasi yang kuat antara seluruh pihak terkait perlu terus dibangun agar tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan intelektual, emosional, dan sosial bagi semua individu dalam ekosistem sekolah.

5. Pencapaian Visi dan Misi Sekolah yang Masih Perlu Dioptimalkan

Visi dan misi sekolah perlu lebih terinternalisasi dalam setiap aspek kegiatan pendidikan. Implementasi visi dan misi tidak hanya terbatas pada dokumen formal, tetapi harus tercermin dalam strategi kepemimpinan yang nyata. Tan, Dimmock, dan Walker (2021, 8-9) menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian akademik siswa, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya dan penguatan kapasitas guru. Oleh karena itu, pemimpin sekolah perlu memastikan bahwa seluruh kebijakan dan praktik yang diterapkan berorientasi pada pencapaian visi yang telah ditetapkan.

Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan yang telah diidentifikasi, pendekatan *Cognizant Leadership* diharapkan dapat menjadi solusi yang relevan untuk mengatasi permasalahan di SD XYZ. Melalui kesadaran yang mendalam terhadap lingkungan organisasi dan individu, pemimpin sekolah dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya,

meningkatkan kualitas pengajaran, membangun budaya sekolah yang kolaboratif, serta mengarahkan sekolah menuju pencapaian visi dan misinya secara optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan sesuai dengan kondisi di SD XYZ, beberapa batasan masalah yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada SD XYZ sebagai objek studi. Ruang lingkup penelitian mencakup aspek kepemimpinan, kinerja guru, pengelolaan sumber daya sekolah, dan pembangunan budaya sekolah dalam konteks penerapan *Cognizant Leadership*.

2. Aspek yang Dikaji

Penelitian ini membahas aspek-aspek spesifik yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan di sekolah, yaitu:

- a) Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dan interaksi dengan siswa.
- b) Strategi pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk sumber daya manusia, finansial, dan infrastruktur.
- c) Peran kepemimpinan sekolah dalam membangun budaya kolaboratif dan inklusif.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk menjawab

beberapa pertanyaan utama sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya/model kepemimpinan kepala sekolah saat ini berdampak terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan di SD XYZ?
2. Apa dan Bagaimana pendekatan dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja serta pengembangan profesionalisme guru?
3. Bagaimana penerapan *Cognizant Leadership* oleh kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa di SD XYZ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bagaimana kepala sekolah menerapkan *Cognizant Leadership* untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pembelajaran di SD XYZ.
2. Menjelaskan peran kepala sekolah dalam membimbing dan memotivasi guru agar lebih adaptif serta berkomitmen terhadap pengembangan profesional melalui pendekatan *Cognizant Leadership*.
3. Mengevaluasi dampak penerapan *Cognizant Leadership* terhadap peningkatan kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa di SD XYZ.

Dengan tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam penerapan *Cognizant Leadership* untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD XYZ.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dua aspek utama, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah wawasan dan kontribusi keilmuan dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya mengenai konsep *Cognizant Leadership* dalam konteks sekolah dasar.
- b) Memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan berbasis kesadaran terhadap kinerja guru dan pengelolaan sumber daya pendidikan.
- c) Memperkuat literatur tentang efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik dari aspek manajerial maupun pengembangan budaya sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a) **Bagi Kepala Sekolah:** Memberikan pemahaman tentang bagaimana *Cognizant Leadership* dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan meningkatkan mutu kualitas pendidikan.
- b) **Bagi Guru:** Memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan berbasis kesadaran dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inspiratif.
- c) **Bagi Yayasan dan Pengelola Sekolah:** Menyediakan rekomendasi

strategis dalam meningkatkan sistem manajemen sekolah agar lebih responsif terhadap kebutuhan guru, siswa, dan komunitas sekolah.

- d) **Bagi Pembuat Kebijakan Pendidikan:** Menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan sekolah yang lebih adaptif, inklusif, dan berbasis data untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di dunia pendidikan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di SD XYZ.

1.7 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab dengan mengikuti struktur yang terorganisir dengan baik. Bab pertama merupakan Pendahuluan yang menjelaskan dasar dari penelitian ini. Dalam bab ini, dipaparkan latar belakang penelitian yang menjelaskan urgensi serta konteks permasalahan yang dihadapi. Selanjutnya, dilakukan identifikasi masalah yang menggambarkan isu-isu utama yang menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Agar penelitian lebih terarah, ditetapkan batasan masalah yang memperjelas fokus penelitian. Dari batasan tersebut, dirumuskan pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini. Selain itu, dijelaskan pula tujuan penelitian yang menggambarkan hasil yang diharapkan. Untuk menunjukkan kontribusi penelitian ini, diuraikan manfaat yang mencakup aspek akademis dan praktis. Bab ini kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan yang memberikan gambaran struktur keseluruhan tesis.

Bab kedua adalah Kajian Pustaka, yang menguraikan teori-teori yang mendukung penelitian ini. Dalam bab ini, dipaparkan konsep-konsep utama seperti *Cognizant Leadership*, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan adaptif, kepemimpinan hamba, serta teori yang berkaitan dengan kinerja guru dan pengelolaan sumber daya sekolah. Selain itu, dalam bab ini juga dibahas penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat dasar konseptual penelitian dan membantu menyusun kerangka berpikir yang sistematis.

Bab ketiga membahas Metode Penelitian, yang menjelaskan pendekatan dan strategi penelitian yang digunakan. Dalam bab ini dijelaskan desain penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Selain itu, diuraikan populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel, serta teknik analisis data yang diterapkan untuk mengolah dan menginterpretasikan data secara sistematis. Bab ini juga mencakup rincian mengenai tempat dan subjek penelitian untuk memastikan transparansi dan ketepatan dalam proses penelitian.

Bab keempat adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang menyajikan temuan penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Dalam bab ini, hasil penelitian dipaparkan secara objektif sesuai dengan metode yang digunakan. Temuan penelitian kemudian dianalisis secara mendalam dan dikaitkan dengan teori yang telah dikaji pada bab sebelumnya. Pembahasan dalam bab ini berfokus pada bagaimana hasil penelitian menjawab rumusan masalah serta memberikan pemahaman yang lebih luas

mengenai penerapan *Cognizant Leadership* dalam konteks sekolah dasar.

Bab terakhir, yaitu Kesimpulan dan Saran, berisi rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam bab ini, kesimpulan yang diperoleh dijabarkan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu, diuraikan implikasi penelitian yang dapat memberikan wawasan bagi dunia akademik maupun praktisi pendidikan. Bab ini juga mencantumkan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti kepala sekolah, guru, yayasan, dan pemangku kebijakan pendidikan, serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan lebih lanjut kajian tentang *Cognizant Leadership* di bidang pendidikan.

Dengan sistematika penulisan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermakna dalam pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di dunia pendidikan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di SD XYZ.