

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, dan peran guru di dalamnya sangat sentral. Di Indonesia, amanat ini tertuang jelas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3, yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Realisasi tujuan mulia ini tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan profesionalisme para pendidik. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, inovator, dan teladan yang membentuk karakter serta kompetensi peserta didik (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10). Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru menjadi sebuah keharusan yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara holistik (Sutrisno & Widiyanto, 2023, hlm. 125).

Profesionalisme guru mencakup penguasaan empat kompetensi inti: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Namun, dinamika abad ke-21, yang ditandai dengan percepatan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, menuntut guru untuk terus beradaptasi dan mengembangkan diri secara berkelanjutan (Handayani et al., 2024, hlm. 89). Guru dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan

keterampilan berpikir kritis dan kreatif siswa, serta membangun lingkungan belajar yang inklusif dan relevan dengan tantangan masa depan (Pramana & Inderawati, 2022, hlm. 45). Kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru di era sekarang dengan realitas kompetensi guru di lapangan masih menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak (Pratama et al., 2022, hlm. 203).

Dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah memegang peranan sentral sebagai pemimpin manajerial sekaligus pemimpin instruksional (Haryanto & Yurnalis, 2021, hlm. 78). Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengawasi seluruh sumber daya sekolah, termasuk sumber daya manusia (guru), untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Dewi & Sujana, 2023, hlm. 301). Salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah adalah menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Tanpa strategi manajerial yang tepat dan proaktif dari kepala sekolah, program-program pengembangan guru cenderung berjalan parsial, tidak terarah, dan kurang berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran di kelas (Santoso & Arifin, 2024, hlm. 110).

Konteks gugus sekolah menjadi sangat relevan dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, khususnya di jenjang pendidikan dasar. Gugus sekolah adalah forum kerja sama antar beberapa sekolah di suatu wilayah geografis yang berdekatan, dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan, termasuk pengembangan profesional guru melalui kegiatan kolektif seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS)

(Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007). Kolaborasi dalam gugus sekolah memungkinkan pertukaran praktik baik, pemanfaatan sumber daya bersama, dan dukungan timbal balik antar guru dan kepala sekolah (Wibowo & Supardi, 2021, hlm. 156). Namun, keberhasilan gugus sekolah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kapabilitas dan strategi manajerial kepala sekolah yang terlibat di dalamnya. Jika strategi manajerial kepala sekolah kurang optimal, potensi gugus sekolah sebagai wadah peningkatan profesionalisme guru tidak akan teraktualisasi secara maksimal. Permasalahan yang sering muncul dalam konteks ini meliputi kurangnya koordinasi antar kepala sekolah dalam merancang program pengembangan yang seragam dan berkelanjutan, keterbatasan sumber daya bersama, serta kurangnya inisiatif dari beberapa kepala sekolah untuk mendorong partisipasi aktif guru dalam kegiatan gugus (Supriadi & Rachman, 2023, hlm. 55).

Mengingat wilayah Kabupaten Pasuruan, khususnya Kecamatan Bangil, memiliki karakteristik demografis dan geografis yang beragam, tantangan dalam peningkatan profesionalisme guru pun bisa bervariasi. Gugus Sekolah I di Kecamatan Bangil khususnya di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I Bangil selaku ketua gugus I merupakan salah satu kluster sekolah yang berpotensi besar untuk mengembangkan profesionalisme guru secara bersama-sama melalui sinergi kepala sekolah. Namun, observasi awal yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan pada Mei 2025 mengindikasikan adanya beberapa isu krusial. Masih terdapat keluhan dari komite sekolah dan orang tua siswa terkait dengan kualitas pembelajaran yang belum merata antar kelas

atau antar sekolah dalam gugus tersebut dan juga masih ada kesenjangan generasi (*generation gap*) dalam penguasaan teknologi dan fenomena klik atau "kubu-kubuan" di antara para guru dilembaga tersebut.

Berikut adalah rincian penjelasan lebih mendalam mengenai friksi, ego, dan fragmentasi sosial yang terjadi antara guru senior dan guru junior di sekolah:

1. Benturan Ego: Superioritas Pengalaman vs. Hegemoni Teknologi

Di satu sisi panggung, berdiri kelompok guru senior. Mereka adalah pilar sekolah yang telah mendedikasikan waktu puluhan tahun untuk mengajar. Mereka memiliki "jam terbang" yang tidak bisa dibeli: intuisi pedagogis yang matang, kemampuan membaca psikologi siswa tanpa bantuan aplikasi, serta penguasaan materi yang sudah di luar kepala. Bagi mereka, esensi mengajar adalah sentuhan kemanusiaan, transfer nilai (*value*), dan wibawa moral. Namun, kedatangan era digitalisasi pendidikan—seperti rapor pendidikan berbasis data, platform pembelajaran daring, hingga administrasi berbasis aplikasi—menjadi batu sandungan besar. Mereka sering kali merasa gagap, cemas, dan terintimidasi oleh kecepatan perubahan teknologi yang tidak ramah terhadap usia mereka.

Di sisi lain, hadir guru junior yang melek teknologi (*tech-savvy*). Lahir di era digital, mereka menganggap gawai dan aplikasi sebagai perpanjangan dari tangan mereka. Mereka mampu menyusun modul interaktif dalam hitungan menit, membuat media pembelajaran berbasis kecerdasan buatan (AI), dan mengoperasikan sistem administrasi sekolah dengan mata

terpejam. Sayangnya, kemudahan ini sering kali melahirkan arogansi terselubung. Guru junior kerap merasa diri mereka "lebih paham", lebih modern, dan lebih dibutuhkan oleh sekolah di abad ke-21 ini. Ada kecenderungan mereka memandang rendah guru senior sebagai figur yang "kolot", lambat, dan menjadi beban administratif karena sering meminta bantuan untuk hal-hal teknis yang sepele seperti menyambungkan laptop ke proyektor atau mengunggah nilai.

Friksi ini memuncak ketika guru junior merasa frustrasi karena metode mengajar mereka yang dinamis harus berbenturan dengan standar konvensional yang dipertahankan oleh para senior. Sementara itu, guru senior merasa dihormati secara formalitas saja, namun secara fungsional mereka merasa dipinggirkan oleh dominasi teknologi yang dikuasai anak-anak muda ini.

2. Fenomena Kubu-Kubuan (Fragmentasi Sosial di Ruang Guru)

Ketegangan intergenerasi ini diperparah oleh terbentuknya faksi atau kubu-kubuan yang memecah konsensus persaudaraan di ruang guru. Kubu ini biasanya terbagi menjadi tiga poros utama:

a. Kubu "Penjaga Tradisi" (Faksi Senior)

Kubu ini beranggotakan para guru lama yang memiliki kedekatan emosional historis. Mereka sering berkumpul di sudut ruangan tertentu, bernostalgia tentang masa-masa sebelum sekolah "dijajah" oleh aplikasi. Di kubu ini, keluhan tentang ketidaksopanan guru muda, hilangnya nilai-nilai hormat, dan kritik terhadap metode mengajar daring yang dianggap

"kurang menyentuh hati siswa" menjadi makanan sehari-hari. Mereka cenderung defensif terhadap perubahan dan saling melindungi jika ada salah satu anggotanya yang dikritik terkait masalah IT.

b. Kubu "Agen Perubahan" (Faksi Junior)

Ini adalah kelompok guru-guru muda yang merasa sebagai motor penggerak modernisasi sekolah. Mereka biasanya berkumpul di meja-meja tengah dengan laptop yang selalu terbuka dan gawai di tangan. Percakapan mereka dipenuhi istilah-istilah teknis, tren media sosial, hingga candaan yang hanya dimengerti oleh generasi mereka. Di dalam kubu ini, tersimpan rasa superioritas kolektif. Mereka sering mengeluhkan betapa tidak efisiennya sistem kerja para senior dan merasa bahwa beban kerja digital sekolah sebagian besar dilimpahkan ke pundak mereka tanpa kompensasi atau apresiasi yang sepadan.

c. Kubu "Aman/Netral" (Faksi Penonton)

Biasanya diisi oleh guru-guru paruh baya atau guru yang tidak ingin terjebak dalam pusaran konflik politik kantor. Mereka bersikap oportunis dalam arti positif: ramah kepada senior demi menjaga sopan santun, namun juga mendekati junior ketika membutuhkan bantuan teknis terkait komputer. Sayangnya, kubu netral ini sering kali tidak memiliki daya tawar untuk mendamaikan kedua kubu ekstrem yang berseteru.

3. Dampak Terhadap Ekosistem Sekolah

Lingkungan yang terfragmentasi ini menciptakan dampak negatif

yang nyata bagi ekosistem pendidikan di sekolah tersebut:

- a. Komunikasi yang Transaksional dan Kaku: Koordinasi antar-guru tidak lagi berjalan organik. Guru junior hanya akan berbicara kepada guru senior jika ada instruksi kedinasan, dan guru senior hanya akan mendekati junior saat aplikasi mereka eror. Tidak ada ruang diskusi yang tulus untuk memadukan pengalaman pedagogis senior dengan kreativitas digital junior.
- b. Iklim Kerja yang Beracun (*Toxic Classroom Culture*): Ketegangan di ruang guru tidak jarang tercium oleh siswa. Kubu-kubuan ini membuat keputusan-keputusan strategis sekolah (seperti kepanitiaan acara, penentuan kebijakan penilaian, atau perumusan kurikulum) menjadi lambat karena setiap kubu selalu mencari celah untuk saling menyalahkan atau menjatuhkan wibawa kubu lawan.
- c. Erosi Budaya Belajar Bersama: Sekolah yang seharusnya menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) justru mandek. Guru senior melewatkan kesempatan untuk belajar IT secara sabar dan terstruktur, sementara guru junior kehilangan kesempatan emas untuk menyerap ilmu manajemen kelas, kesabaran menghadapi siswa bermasalah, dan kearifan hidup yang dimiliki para guru senior.

Terdapat beberapa guru dilaporkan masih kesulitan mengimplementasikan Kurikulum Merdeka dengan metode pembelajaran berbasis proyek juga, atau belum optimal dalam pemanfaatan platform digital untuk mendukung pembelajaran jarak jauh (Hasil Wawancara Awal dengan

perwakilan komite sekolah dan beberapa guru di Gugus I Bangil, November 2025).

Strategi manajerial kepala sekolah yang coba penulis angkat dari dua lembaga yang ada di bawah naungan Gugus Sekolah I yaitu, SDN Dermo I Bangil SDN Latek Bangil, dimana keduanya di dalam melakukan perencanaan sama-sama menyusun RKS/RKAS yang tidak berbasis data dan kebutuhan sekolah. namun di SDN Latek lebih lagi menekankan pada peningkatan sarana dan prasarana Selain itu, partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional seperti lokakarya atau seminar yang diselenggarakan di tingkat gugus atau kabupaten masih belum merata. Beberapa guru menunjukkan inisiatif tinggi, sementara yang lain cenderung pasif atau hanya memenuhi kewajiban. Komunikasi dan koordinasi antar kepala sekolah di gugus ini juga bervariasi; ada yang sangat aktif berkolaborasi, namun ada pula yang masih bekerja secara individualistik dalam pengembangan guru di sekolahnya masing-masing. Hal ini tentu saja memengaruhi efektivitas program bersama di tingkat gugus dan pada akhirnya berdampak pada profesionalisme guru secara kolektif. Masalah sarana dan prasarana yang belum memadai di beberapa sekolah juga menjadi tantangan yang perlu dikelola secara strategis oleh kepala sekolah (Wibisono & Lestari, 2023, hlm. 95).

Penelitian-penelitian sebelumnya memang telah banyak membahas tentang peran kepala sekolah dan profesionalisme guru, namun studi yang secara spesifik mengkaji strategi manajerial kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di konteks gugus sekolah, terutama

dengan fokus pada wilayah spesifik seperti Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan, masih terbatas. Padahal, konteks lokal dan dinamika gugus sekolah memiliki kekhasan tersendiri yang perlu dieksplorasi secara mendalam. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah riset tersebut dengan memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana kepala sekolah mengelola dan memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru secara efektif, termasuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Temuan ini tidak hanya akan memberikan kontribusi akademik pada bidang manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk pengembangan profesionalisme guru di masa depan, khususnya di lingkungan gugus sekolah di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Pasuruan secara berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi strategi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat strategi manajerial kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme

guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?

3. Bagaimana dampak dari strategi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi strategi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Ini mencakup identifikasi tahap-tahap perencanaan, penetapan tujuan, alokasi sumber daya, dan penentuan program pengembangan guru, menganalisis kegiatan-kegiatan nyata yang dilakukan, metode pengorganisasian, arahan, dan koordinasi yang diterapkan serta mengevaluasi strategi manajerial yang sudah dilakukan.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung maupun penghambat dalam proses implementasi strategi manajerial kepala sekolah untuk peningkatan profesionalisme guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Faktor-faktor ini bisa berasal dari internal sekolah/gugus maupun eksternal.
3. Untuk menganalisis dampak dari strategi manajerial kepala sekolah terhadap tingkat peningkatan profesionalisme guru di Gugus

Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, berdasarkan indikator- indikator yang terukur.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik dari perspektif teoritis maupun praktis, bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan:

1. Manfaat Teoritis:

- a) Pengembangan Teori Manajemen Pendidikan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan kontribusi empiris pada literatur manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan peran strategis kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia (guru) di lingkungan gugus sekolah. Temuan ini dapat menguatkan atau bahkan mengembangkan model-model kepemimpinan manajerial yang relevan dengan konteks pendidikan dasar di Indonesia.
- b) Kerangka Konseptual Baru: Penelitian ini berpotensi merumuskan kerangka konseptual yang lebih holistik mengenai hubungan antara strategi manajerial kepala sekolah dan peningkatan profesionalisme guru, mempertimbangkan dinamika gugus sekolah sebagai unit kolektif.
- c) Dasar Penelitian Lanjutan: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi fondasi dan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai isu

profesionalisme guru, kepemimpinan sekolah, atau efektivitas gugus sekolah di berbagai konteks dan tingkatan pendidikan.

2. **Manfaat Praktis:**

- a) Bagi Kepala Sekolah di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil:
 Penelitian ini akan menyediakan pemetaan yang jelas mengenai strategi manajerial yang telah diterapkan, efektivitasnya, serta identifikasi tantangan. Ini menjadi dasar konkret bagi mereka untuk melakukan refleksi, memperbaiki, dan mengoptimalkan strategi yang ada demi peningkatan profesionalisme guru di sekolah masing-masing dan di dalam gugus secara keseluruhan.
- b) Bagi Guru di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil: Dengan adanya strategi manajerial yang lebih efektif, guru akan merasakan dukungan yang lebih besar dalam pengembangan kompetensi mereka. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kualitas pengajaran di kelas, dan pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa.
- c) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan: Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan evaluasi dan masukan berharga bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan dalam merumuskan dan menyempurnakan kebijakan serta program-program pengembangan profesionalisme guru. Rekomendasi yang dihasilkan dapat digunakan untuk menyusun modul pelatihan kepala sekolah yang lebih relevan atau mengoptimalkan fungsi

gugus sekolah di wilayah lain.

- d) Bagi Komite Sekolah dan Masyarakat: Memberikan pemahaman tentang peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga dapat mendorong partisipasi dan dukungan yang lebih baik terhadap program sekolah.
- e) Bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK): Dapat menjadi referensi bahan ajar atau studi kasus nyata dalam mata kuliah manajemen pendidikan atau kepemimpinan sekolah, sehingga calon-calon kepala sekolah dan guru memiliki gambaran praktis tentang tantangan dan strategi di lapangan.

1.5. Definisi Operasional

Untuk menghindari multi-interpretasi dan menyamakan persepsi terhadap istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah definisi operasionalnya:

1. Strategi Manajerial Kepala Sekolah: Merujuk pada keseluruhan pendekatan, tindakan, dan keputusan terencana yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/penggerakan, dan pengawasan) secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, strategi manajerial dioperasionalkan melalui:
 - a) Perencanaan Program Pengembangan Profesional Guru: Proses penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kerja yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi guru, termasuk identifikasi

kebutuhan pelatihan, alokasi anggaran, dan penjadwalan kegiatan.

- b) Pengorganisasian Sumber Daya: Penataan struktur, pembagian tugas, dan pendelegasian wewenang terkait pengembangan guru, termasuk pembentukan tim atau kelompok kerja di sekolah maupun di tingkat gugus.
- c) Penggerakan/Pengarahan Guru: Upaya kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing, dan memfasilitasi partisipasi aktif guru dalam program pengembangan profesional, termasuk komunikasi efektif, pemberian *feedback*, dan pemberian insentif.
- d) Pengawasan dan Evaluasi Program: Mekanisme monitoring pelaksanaan program pengembangan guru, penilaian kinerja guru setelah pelatihan, dan evaluasi dampak program terhadap praktik mengajar di kelas. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, observasi langsung kegiatan manajerial, dan studi dokumentasi program sekolah/gugus.

2. Profesionalisme Guru: Mengacu pada tingkat penguasaan kompetensi yang esensial bagi seorang guru sesuai standar nasional, yang mencakup dimensi-dimensi berikut:

- a) Kompetensi Pedagogik: Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil

belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikatornya akan mencakup kualitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), implementasi metode mengajar inovatif (misalnya, pembelajaran berbasis proyek, penggunaan *e-learning*), dan pengelolaan kelas yang efektif.

- b) Kompetensi Kepribadian: Kemampuan personal guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta mengevaluasi kinerja sendiri. Ini akan diamati melalui perilaku sehari-hari, etika profesional, dan umpan balik dari rekan sejawat atau siswa.
- c) Kompetensi Sosial: Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan santun dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikatornya meliputi partisipasi aktif dalam kegiatan sosial sekolah/gugus, kolaborasi dengan sesama guru, dan komunikasi yang baik dengan orang tua.
- d) Kompetensi Profesional: Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta kemampuan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Ini akan dilihat dari partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG)/Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan, seminar, pengembangan bahan

ajar inovatif, dan pemanfaatan teknologi informasi untuk peningkatan profesionalisme. Data akan dikumpulkan melalui observasi kelas, wawancara dengan guru, siswa, dan komite sekolah, serta studi dokumentasi laporan kinerja guru dan sertifikat pelatihan.

3. Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan: Merujuk pada kumpulan unit kerja sama sekolah dasar negeri dan swasta yang berlokasi di wilayah geografis Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, secara formal terdaftar sebagai Gugus I di bawah koordinasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan. Gugus ini berfungsi sebagai wadah untuk koordinasi, kolaborasi, dan peningkatan mutu pendidikan secara kolektif, terutama melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) yang diselenggarakan secara berkala. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru-guru yang bernaung di bawah gugus sekolah tersebut.

