

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan proses kegiatan khas berkelanjutan yang dilakukan oleh manusia. Dalam kehidupan, pendidikan adalah sesuatu yang penting karena dengan pendidikan seseorang mampu membentuk watak dan kepribadian serta mencerdaskan kehidupan seseorang. Tujuan pendidikan sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari niat jiwa manusia sebab pada hakekatnya pendidikan merupakan alat untuk mencapai tujuan hidup manusia. Sehingga urusan pendidikan dikerjakan dalam ikhtiar untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan manusia (Hidayat, 2012: 52).

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, peranan guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan. Guru ialah insan yang berkewajiban mencerdaskan murid, dan berkewajiban atas segenap tingkah laku, dan sikap dalam ruang lingkup membina murid barangkali menjadi insan yang bersusila, cakap, dan bermanfaat untuk nusa bangsa. Guru ialah pengajar profesional yang melalui kewajiban utama mendidik, mendidik mengajar melatih nilai dan mengevaluasi murid menurut pendidikan anak usia dini, garis pendidikan formal, pendidikan menengah dan pendidikan dasar (Permenpan No.16 Tahun 2009, pasal 1, bab I, ayat 2).

Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional ketika menjalankan tugasnya. Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Karena peran guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan, maka guru hendaknya memiliki kinerja yang baik. Kinerja ialah hasil upaya yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok insan dalam suatu perusahaan sesuai melalui

wewenang dan kewajiban masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak menyentuh hukum dan tidak bertentangan melalui moral dan etika (Afandi, 2018: 83).

Mangkunegara berpendapat dalam Pratama (2018), kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja ialah hasil upaya secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan ketika melaksanakan kewajibannya bertimbang dengan tanggung jawab diamanatkan kepadanya. Sedangkan menurut Indrawan (Ibrahim, 2020) menyimpulkan bahwa kinerja guru ialah positif dan penting dengan gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya otokrasi.

Dari pengertian kinerja di atas, disimpulkan maka kinerja guru yaitu kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan arah yang telah dibuat, yang mencakup aspek perencanaan desain belajar mengajar, perwujudan proses belajar mengajar, penemuan dan pendayagunaan kelas yang efisien, pengelolaan kondisi belajar yang efisien, dan penilaian hasil belajar (Mulyasa, 2010: 4).

Kinerja sangatlah penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Untuk menilai kinerja seorang guru dalam melaksanakan semua kegiatan yang telah terprogram dapat berjalan sebagaimana mestinya diperlukan sebuah pengelolaan suatu lembaga pendidikan yang baik.

Manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur tentang penggunaan segala sumber daya secara efisien dan efektif untuk meraih tujuan bersama. Manajemen menurut Ibrahim (2021) merupakan kegiatan yang sangat penting yang harus dilakukan dalam sebuah pengelolaan pendidikan dalam proses peningkatan mutu pembelajaran. Manajemen pendidikan dalam suatu sekolah sangat berpengaruh pada tingkat keefektifan dan keefisienan pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Bila tugas manajemen bekerja dengan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang memuaskan (Sanusi, 2018).

Dalam manajemen, takkan bisa lepas dari peran penting seorang pemimpin. Apalagi di lembaga pendidikan yang anggotanya sangat kompleks. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat mumpuni.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain, memotivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama yang melibatkan proses pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota (Fitrah, 2017). Selanjutnya menurut Joewono, kepemimpinan diartikan sebagai cara dan metode mempengaruhi orang lain, sehingga individu atau sekelompok insan tersebut dengan sadar menuruti dan mematuhi semua kehendaknya (Maduratna, 2013).

Mengenai pentingnya seorang pemimpin dijabarkan oleh Davi F Salisbury berpendapat *“without quality leadership and skillful management, even the ideas are never implemented. Without good management and ongoing support for their leaders, those lower in the organization become disillusioned in time, case to continue the change effort”*. Ikhtiar perbaikan mutu dalam sebuah organisasi sangat diputuskan oleh keunggulan kepemimpinan dan manajemen yang baik. Bantuan dari bawah hanya akan ada secara konsisten ketika pimpinannya berberkualitas (Suryadi, 2009: 70).

Dari penjelasan di tersebut dapat disimpulkan bahwa sosok kepemimpinan itu melekat pada kepala sekolah. Kepala sekolah berkewajiban atas terselenggaranya kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga lainnya, administrasi sekolah, dan pemberdayaan serta pendayagunaan sarana dan prasarana. Kurang optimalnya kepala sekolah dalam membimbing dan membina guru-guru, akan mengakibatkan masih ada guru-guru yang tidak disiplin dalam bertugas, datang sangat lambat dan pulang sangat awal. Kondisi seperti demikianlah yang menjadi kekurangan di lembaga pendidikan (Kasidah, dkk., 2017).

Keberhasilan suatu sekolah atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah ialah ujung tombak dan otak di lembaganya, hendaknya ia bisa membawa sekolah atau lembaganya untuk

menggapai tujuan yang telah diputuskan, ia harus memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan mampu memandang masa depan dalam ruang lingkup kehidupan global yang jauh lebih baik.

Kepala sekolah hendaknya berkewajiban atas keberhasilan dan kelancaran segala urusan pengelolaan dan pengaturan sekolah secara formal kepada pimpinannya atau secara informal kepada masyarakat yang menitipkan anaknya kepada sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang administrator, supervisor, pemimpin, dan pendidik diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola sekolah atau lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan (Marno, 2013: 33).

Kepemimpinan kepala sekolah ialah satu dari sekian faktor yang bisa mengarahkan seluruh komponen sekolah agar dapat melaksanakan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui rencana-rencana yang dilaksanakan secara baik dan terencana. Sehingga, kepala sekolah diminta memiliki *skill* manajemen dan kepemimpinan yang baik agar mampu meningkatkan kualitas sekolah (Marhawati, 2017).

Kepala sekolah memiliki tugas penting dalam peningkatan dan pengembangan kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Sebagai pengembang pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan tugas yang tidak ringan sebagaimana diamanahkan pada Permendikbud tentang standar kepala sekolah, maka kepala sekolah mempunyai kewajiban melaksanakan peraturan diantaranya adalah kompetensi manajerial. Seperti mengelola pengembangan dan perubahan madrasah/sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif (Lampiran Permendikbud No. 13 tahun 2007).

Kyte beranggapan bahwa kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. *Pertama*, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan peserta didik yang ada di sekolah. *Kedua*, berkewajiban melayani peserta didik dan pendidik yang mungkin dilakukan dengan pemantauan resmi yang lain. *Ketiga*, berkewajiban atas ketercapaian dan kesejahteraan profesi guru. *Keempat*,

berkewajiban untuk mempromosikan para peserta didik terbaik melalui berbagai cara. *Kelima*, bertanggung jawab memperoleh dukungan secara maksimal dari segala institusi pembantu (Marno, 2013: 34).

Menurut Slamet yang dikutip Djunaidi (2017), dengan begitu kompetensi yang harus disandang oleh seorang kepala sekolah, yaitu: a) mempunyai visi dan misi serta strategi; b) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyetarakan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tak terbatas); c) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan terampil; d) memiliki keterampilan memobilisasi sumber daya dan mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai tujuan sekolahnya; e) memiliki toleransi terhadap perbedaan; f) memiliki kemampuan memerangi orang-orang malas.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan Yunus (2021), dimana kepemimpinan suatu organisasi memiliki korelasi kepada bawahannya sebesar 58, 8%. Selanjutnya Rachmawati (2013) memaparkan, dimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi sebesar 15, 1% terhadap kinerja guru, dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Selain itu berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki korelasi sebesar 24, 28% dan sisanya sebesar 75,52% dipengaruhi variabel lain di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang kuat, namun di dalam pelaksanaannya belum serta merta berkorelasi terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah antara lain kepemimpinan, pengawasan, dan kebijakan (Kosim, 2017).

Penelitian ini hanya membahas hubungan timbal balik antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dan tidak mencakup faktor lainnya. Cakupan penelitian ini juga difokuskan pada sekolah dasar islam terpadu yang ada di kecamatan Cileunyi, yang mana belum ada penelitian serupa yang dilakukan

peneliti lain. Penelitian ini menggunakan teori “*Trusted Leader*” yang dikemukakan oleh David Horsager untuk kepemimpinan kepala sekolah, dan teori kinerja yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo untuk kinerja guru.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2022 di beberapa sekolah dasar islam terpadu, kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan berhasilnya kepala sekolah melaksanakan fungsi dan tugasnya. Sekolah-sekolah ini berhasil menjadi sekolah yang unggul, dapat bersaing dengan sekolah-sekolah dasar negeri, baik fasilitas sekolah maupun prestasi sekolah.

Di balik suksesnya sekolah-sekolah ini ada seorang kepala sekolah atau pemimpin sekolah yang sangat perhatian, *humble*, dan cenderung progresif dalam mengelola aktivitas bersinggungan dengan proses pembelajaran di dalam maupun di luar sekolah. Hal ini yang berbeda dengan pemimpin pendidikan di sekolah lain yang masih belum bisa membawa sekolah yang dipimpinnya ke gerbang kesuksesan.

Hasil dari wawancara dengan wakil kepala sekolah di beberapa sekolah, awalnya sekolah-sekolah ini adalah sekolah yang hanya diminati oleh beberapa masyarakat saja dan hanya memiliki satu kelas. Akan tetapi, dikarenakan dukungan Yayasan tempat sekolah bernaung dan masyarakat sekitar, akhirnya dengan berkat kerja keras dari kepala sekolah dan segenap elemen sekolah, maka sekolah ini berhasil menjadi sekolah islam yang unggul, berkembang dan banyak diminati oleh masyarakat luas. Dalam hal kepemimpinan, kepala sekolah menjalankan tugasnya secara rutin dan terprogram seperti pemantauan kelas dan sebagainya.

Tidaklah mudah bagi seorang kepala sekolah yang senantiasa dituntut untuk menjadi pemimpin yang baik, profesional dan memiliki kompetensi kinerja sebagai seorang pemimpin. Fungsi dari kepala sekolah salah satunya bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru, memberikan layanan sepenuhnya bagi peserta didik dan guru melalui pengawasan yang resmi. Akan tetapi, di dalam

melaksanakan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah berhadapan dengan permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan guru, sarana prasarana dan budaya.

Sehingga dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah menyebabkan tugas manajerialnya kurang terlaksana dengan maksimal. Dan juga berdasarkan hasil observasi kinerja dan prestasi guru dalam pembelajaran belum memuaskan yang disebabkan: pertama, sistem pengontrolan kepala sekolah yang belum maksimal, kedua terdapat guru yang mendidik di tempat lain, ketiga terdapat guru yang manajemen kelasnya masih kurang, dan keempat sebagian guru tidak membuat atau terlambat dalam menyiapkan bahan ajar, sehingga memberikan materi kepada peserta didik kurang maksimal.

Setelah melakukan observasi pendahuluan, dan melihat beberapa masalah yang ditemukan, serta membandingkan dengan penelitian terdahulu tentang hubungan penting kepala sekolah dan guru. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan atau pengaruh kepala sekolah terhadap guru sangat penting di suatu lembaga pendidikan. Sehingga memunculkan pertanyaan berupa keterkaitan hubungan keduanya di lembaga pendidikan seperti sekolah dasar islam terpadu, atau di tempat yang berbeda seperti di Kecamatan Cileunyi.

Betapa pentingnya manajemen didalam suatu lembaga pendidikan agar usaha pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dan tercapainya suatu tujuan, di samping itu pentingnya penelitian ini dilakukan agar memperoleh informasi atau data yang akan dibutuhkan dengan judul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru (Penelitian di SD Islam Terpadu se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung).”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka ada beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SD IT se-Kecamatan Cileunyi?
2. Bagaimana kinerja guru di di SD IT se-Kecamatan Cileunyi?

3. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD IT se-Kecamatan Cileunyi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SD IT se-Kecamatan Cileunyi.
2. Kinerja guru di di SD IT se-Kecamatan Cileunyi.
3. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD IT se-Kecamatan Cileunyi.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di dunia pendidikan khususnya tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di dalam sekolah islam.
  - b. Memberikan kontribusi penting kepada praktisi dan pemerhati pendidikan tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di dalam sekolah islam.
  - c. Bisa dijadikan ilmu pengetahuan dan rujukan untuk seluruh lembaga pendidikan khususnya bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di dalam sekolah islam.
2. Secara Praktisi
  - a. Membantu pihak madrasah atau sekolah dalam mendeteksi kekurangan-kekurangan dan mampu memperbaiki kekurangan tersebut.
  - b. Bagi peneliti secara khusus dapat menyumbangkan pengalaman dan pengetahuan baru karena bagaimanapun bukan hal yang mudah bagi seorang kepala sekolah dalam mengatur lembaga pendidikan yang unggul dan memiliki sejumlah prestasi yang telah diraih.

## E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu konseptual yang menjelaskan bagaimana suatu teori berhubungan di antara faktor-faktor penting yang telah diidentifikasi dalam suatu masalah penelitian (Noor, 2016).

Kerangka pemikiran dalam hal ini berupa desain penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

### 1. Kepemimpinan kepala sekolah (x)

Kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan oleh setiap individu dan tidak terbatas berlaku hanya di dalam suatu lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan teori Horsager (2021, 164-211) dimensi yang sangat fundamental perlu dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Kejelasan (*Clarity*). Pemimpin hendaknya mampu selalu memberikan perintah atau arahan yang jelas kepada bawahannya. Baik dalam sikap atau lisan. Karena hal itu sangat berdampak pada pemimpin itu sendiri.
- b. Kasih Sayang (*Compassion*). Belas kasih dalam organisasi lebih dari sekadar prioritas antarpribadi. Semakin, di dunia kita yang saling terhubung, itu adalah nilai global. Setiap tahun, orang semakin sulit memercayai organisasi/perusahaan yang tidak menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap masyarakat, maupun lingkungan, Pemimpin hendaknya mampu memberikan kasih sayang bawahannya, menunjukkan bahwa pemimpin peduli dan memberikan perhatian kepada setiap bawahan.
- c. Karakter (*Character*). Karakter yang kuat merupakan unsur penting dari kepemimpinan. Sementara kejelasan dan kasih sayang berkaitan dengan apa yang pemimpin lakukan dan bagaimana pemimpin melakukannya, karakter menusuk hati. Pemimpin yang berkarakter tinggi adalah mereka yang memiliki integritas. Mereka melakukan apa yang mereka katakan. Mereka cenderung memiliki kompas moral yang sangat kuat. Pemimpin berkarakter

tinggi cenderung melakukan hal yang benar bahkan ketika itu jalan yang lebih sulit.

- d. Kompetensi (*Competency*). Memercayai seseorang yang dapat melakukan pekerjaan merupakan suatu naluri manusia. Ini juga berlaku untuk memilih seorang pemimpin. Seorang pemimpin hendaknya berkompotensi dalam bidangnya, dan selalu keadaan *fresh*. Artinya pemimpin juga harus selalu meningkatkan kemampuan, wawasan, dan kompetensinya.
- e. Komitmen (*Commitment*). Pemimpin harus selalu berkomitmen terhadap apa yang telah dikatakan atau disepakati. Karena dengan komitmen akan menghasilkan bawahan yang setia dan mengabdikan.
- f. Koneksi (*Connection*). Pemimpin hendaknya harus membangun koneksi dengan para bawahannya. Karena hal paling pasti dan paling tahan lama untuk membangun rasa persatuan dan semangat tim adalah dengan memupuk budaya kolaborasi dan kemitraan yang dibangun di atas koneksi individu, orang ke orang. Jika pemimpin kesepian di puncak, maka pemimpin melakukan kepemimpinan yang salah. Seorang pemimpin membutuhkan tim.
- g. Kontribusi (*Contribution*). Bawahan cenderung memercayai mereka yang memberikan hasil yang diinginkan. Ini adalah ukuran paling bawah dari nilai individu bagi tim, dan tolak ukur nilai organisasi bagi audiens atau pasarnya.
- h. Konsistensi (*Consistency*). Konsistensi adalah berpengaruh besar terhadap kepemimpinan karena memiliki kekuasaan atas semua yang lain. Karakter sesekali bukanlah karakter. Komitmen hanya ketika waktu yang baik bukanlah komitmen. Kasih sayang hanya untuk orang-orang yang tertentu bukanlah kasih sayang. Jika pemimpin terkadang memberikan hasil, tetapi tidak selalu, orang lain akan melakukannya sulit dipercaya. Namun dengan konsistensi, bawahan akan tau bahwa atasannya adalah seorang pemimpin yang baik.

## 2. Kinerja Guru (y)

Tujuan kinerja ialah menyeimbangkan harapan kinerja individual dan organisasi. Kesesuaian antara usaha pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan bisa menghasilkan kinerja yang maksimal dan efektif (Wibowo, 2013: 48). Sehingga kinerja guru disamping sesuai dengan tugas pokoknya yang telah diuraikan dalam undang-undang maupun peraturan yang disahkan oleh pemerintah, perlu penyesuaian dan sinkronisasi dengan tujuan lembaga pendidikan.

Indikator dalam variabel kinerja guru (y) diambil dari Uno dan Nina (2015: 71-72) yang mempunyai lima dimensi yaitu, kualitas kerja, kecepatan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.

**Tabel 1. 1 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
1. Kualitas kerja	a. Menguasai bahan b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola kelas
2. Ketepatan/kecepatan kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam bekerja	a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5. Komunikasi	a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepemimpinan. Faktor kepemimpinan tersebut dapat menunjang kinerja seseorang apakah akan meningkat atau malah menurun. Jadi, berdasarkan uraian di atas dapat

dideskripsikan melalui indikator-indikator. Indikator-indikator itulah yang akan diukur atau diuji pada penelitian ini.

**Gambar 1. 1 Skema Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SD IT se-Kecamatan Cileunyi**



## F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah dan kerangka pemikiran yang telah disebutkan, hipotesis dalam penelitian ini mengambil hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2007: 89). Jadi hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada hubungan yang positif pada *Kepemimpinan Kepala Sekolah* dan *Kinerja Guru* di Sekolah Dasar Islam Terpadu

Se-Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Hipotesis penelitian tersebut dapat disusun menjadi  $H_a$  dan  $H_o$  sebagai berikut:

$H_a$  = Terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Sekecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

$H_o$  = Tidak terdapat hubungan yang positif pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Bagian ini menampilkan kajian pustaka dan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja administrasi.

1. Nugraheni Dwi Agustin (UIN Sunan Kali Jaga) dalam tesisnya yang berjudul “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Pengelolaan Pendidikan di SDIT Insan Mulia Walisongo*”. Menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SD IT Insan Mulia Wonosobo terbukti cukup berhasil dalam menumbuhkan kinerja pendidik dan pelaksanaan pendidikan yang semakin baik serta aturan yang dibuat telah dilaksanakan dan ditaati oleh personil sekolah. Namun terdapat beberapa kekurangan seperti pendidik yang masih belum bisa secara profesional dalam sikap reflektif dan belum munculnya karya ilmiah dari pendidik. Hal ini disebabkan karena usia yang terlalu muda dan pengalaman yang belum cukup.
2. Hamsiah Dzafar, dalam jurnal *Idarah* vol. 1, no. 2, Desember 2017 yang berjudul “*Model Kepemimpinan Dalam Pembinaan Karakter Peserta Didik di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar*”. Menyimpulkan bahwa model kepemimpinan demokratis dan sesekali otoriter diterapkan secara optimal dan profesional. Selain bisa mengoperasionalkan fungsi, peran, serta tanggung jawab, penilaian ketercapaian kepemimpinan yang lain ialah model

kepemimpinan yang dijalankan. Diutamakan model kepemimpinan demokratis sebagai dasar dalam mengambil setiap kebijakan yang hendak dibuat.

3. Yulia Rachmawati, dalam jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang vol. 01, no. 01, Juni 2013 yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*". Menyimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Sandikta Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi regresi sederhana kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru =  $0,03 < 0,05$ ., artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
4. Muhamad Kosim, dalam jurnal Khazanah Akademia vol. 1, no. 1, 2017 yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran*". Menyimpulkan hasil analisis kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap mutu pembelajaran. besar pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran adalah sebesar 12,13%, sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran melalui kinerja guru adalah sebesar 8,39%. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran sebesar 20,52% sedangkan sisanya sebesar 58,96% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan dan positif atas kinerja organisasi dalam menumbuhkan mutu pembelajaran.
5. M. Rio Harits Ikhsandi dan Zaka Hadikusuma Ramadan, dalam jurnal Basicedu vol. 5, no. 3, 2021 yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*". Menyimpulkan bahwa dalam memimpin Kepala Sekolah lebih dominan menerapkan tipe kepemimpinan demokratis dalam mengelola sekolah. Seluruh kebijakan yang diputuskan oleh kepala sekolah berlandaskan musyawarah dengan seluruh personil sekolah. Dalam usaha menumbuhkan kinerja guru, kepala sekolah selalu memberi membimbing, motivasi, dan melakukan pembinaan kepada bawahan (staf, guru

dan siswa) serta menegakkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan.

6. Alya Adelia S. P. Y. dkk, dalam jurnal *Basicedu* vol. 5, no. 5, 2021 yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*”. Menyimpulkan hasil analisis bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah 58,8% mendapatkan kategori sedang dan kinerja guru di 52,9% mendapatkan kategori sedang. Sedangkan berdasarkan analisis regresi sederhana menghasilkan nilai regresi nilai thitung sebesar 5,806 dan dan tabel distribusi dicari dengan tingkat signifikansi 0,05 melalui uji dua sisi untuk derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 17-2-1 = 14$  maka diperoleh t Tabel sebesar 2,145. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
7. Uray Iskandar, dalam jurnal *Visi Ilmu Pendidikan* vol. 10, no. 1, 2013 yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”. Menyimpulkan bahwa kepala sekolah harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menumbuhkan kinerja guru melalui motivasi kerja kepala sekolah yang merupakan kesediaan untuk memberikan tingkat upaya yang jauh lebih tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikelola oleh kemampuan usaha itu untuk memenuhi kebutuhan individual.
8. David Horsager, dalam bukunya “*Trusted Leader*”. Digunakan penulis sebagai indikator pada variabel Kepemimpinan (x).
9. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, dalam bukunya “*Teori Kinerja dan Pengukurannya*”. Digunakan penulis sebagai indikator pada variabel Kinerja (y).

Merujuk pada penelitian terdahulu, perbedaan dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian ini adalah: pertama, lokasi penelitian yang berbeda; kedua konteks pembahasan yang telah ditentukan, dengan judul penelitian “*Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SD IT Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung*”.

Dalam penelitian ini peneliti hanya ingin fokus pada proses hubungan yang terjadi terhadap kinerja guru di SD Islam Terpadu Se-Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, maka dari itu variabel yang saling berhubungan itu dua yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan metode penelitian kuantitatif, akan mengetahui seberapa besarkah hubungan keduanya.

