

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari bidang pendidikan. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan kehidupan manusia. Pendidikan Nasional merupakan tujuan yang akan dicapai oleh segenap bangsa Indonesia. Pendidikan merupakan suatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, disamping bidang yang lainnya, Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu : masyarakat yang adil, makmur, sejahtera lahir batin, material dan spiritual. Tujuan dari pendidikan adalah memanusiakan manusia, agar derajat manusia menjadi lebih tinggi daripada binatang. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa manusia dapat menjadi lebih jahat daripada binatang. Pendidikan berupaya menciptakan manusia yang berkemanusiaan tinggi, cerdas, berpengetahuan, dan terampil. Untuk itu pendidikan harus mengetahui betul apa hakikat manusia (Irawan, 2019).

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam dunia pendidikan. Perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga harus mampu tetap eksis dan berani dalam konteks kekinian. Sumber daya yang dimaksud antara lain adalah modal, teknologi, sarana prasarana, metode, dan khususnya sumber daya manusianya yang professional. Dari pemahaman tersebut, posisi manusia dalam pengelolaan pendidikan adalah modal dasar terbesar yang harus dipelihara serta dikembangkan dengan baik. Di sisi lain, sebagai sebuah aset, sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penunjang atau pembawa kesuksesan bagi sekolah. Walaupun di sekolah tersebut tersedia kelengkapan dengan dukungan teknologi mutakhir, namun unsur sumber daya manusialah yang memegang kendalinya (Rosida, 2015).

Kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Mengingat guru sebagai ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan, maka peranan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina guru-guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin formal tertinggi di sekolah maka pola kepemimpinannya sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan pendidikan sekaligus profesionalisme guru di sekolah (Fatinam, 2017).

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang salah satu tugas pentingnya adalah melakukan perubahan dengan membantu guru mengembangkan daya kesanggupannya untuk menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan dan untuk mendorong guru, murid, dan orangtua murid supaya mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan bersama secara efektif bagi tercapainya maksud-maksud sekolah (Sahputra, 2016).

Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama madrasah dan orang tua, serta sosok *outcome* madrasah yang prospektif.

Fenomena kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain

untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja dan menjalankan tugasnya.

Guru yang melaksanakan pekerjaan pada lembaga pendidikan wajib memiliki kualifikasi tersebut yang menjamin keahlian, kemahiran atau kecakapannya sebagai pendidik profesional. Kriteria-kriteria wajib tersebut merupakan standar mutu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas guru yang memenuhi standar tersebut merupakan pendukung terciptanya kualitas seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya. Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager (Wahyudi, 2009).

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah memberi kemauan, dibelakang menjadi pendorong atau memberi daya). Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati,

menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya.

Namun demikian, kinerja guru juga disangkutpautkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Dari beberapa penelitian yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan di Madrasah Al-Mufassir, ditemukan beberapa masalah antara lain pelaksanaan kepala madrasah sebagai manajer menyebabkan keterampilan manajerial kepala madrasah tidak terlaksana dengan baik dan optimal terkait kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Perencanaan, kesulitan yang dihadapi kepala madrasah menghimpun pendapat dari guru maupun staf untuk membuat keputusan dikarenakan minimnya inisiatif guru dalam memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi yaitu perbedaan cara pandang, kebiasaan, kemauan dan komitmen guru dalam berkerja. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi kepala madrasah yaitu banyaknya beban tugas administrasi yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kepala madrasah kurang fokus dan mengawasi pelaksanaan program madrasah dan minimnya hubungan madrasah dengan masyarakat sehingga menyebabkan persepsi

masyarakat memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Al-Mufassir menyatakan bahwa diduga ada hubungan antara pola dan model kepemimpinan dengan kinerja guru. Hal ini tergambar dalam kegiatan belajar mengajar dan saat evaluasi semester.

Selain itu sejak kondisi pandemi ini berlangsung dengan merebaknya virus Covid-19 di Indonesia turut mempengaruhi sistem pembelajaran yang diterapkan di madrasah, dan menyebabkan beberapa kemunduran dari segi kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya, seperti kurang disiplin pada beberapa pendidik, misalnya terlambat memulai pembelajaran Daring (dalam jaringan), kurang semangat dalam menjalankan tugas, cenderung terpaku pada suatu metode pembelajaran saja ini menjadi ciri khas dari penelitian ini. Sejak setahun terakhir seiring dengan pembelajaran Daring (dalam jaringan), Kepala Madrasah mengungkapkan bahwa madrasah mengalami sedikit banyak kemunduran baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru maupun dalam hal prestasi akademik maupun non akademik.

Melihat penjabaran di atas bahwa menunjukkan adanya kesenjangan antara keharusan teori dengan kenyataannya. Setidaknya ada beberapa masalah yang masih mengundang pertanyaan untuk dipelajari lebih lanjut. Urgensi dari penelitian ini diantaranya untuk kemajuan dibidang pendidikan membutuhkan kepala madrasah yang terampil dalam mengelola satuan pendidikan dan terampil meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan adanya latar belakang masalah yang telah diuraikan dalam meninjau fenomena tersebut penulis merasa penting untuk melakukan sebuah penelitian. Mengingat luasnya permasalahan yang dibahas dan untuk menjaga agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, penulis memfokuskan penelitian pada Madrasah Aliyah di-kabupaten Bandung dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan**

Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru” (Penelitian pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum mengenai hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Fokus penelitian mengambil objek penelitian pada Madrasah Aliyah di-Kabupaten Bandung. Adapun secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung.
2. Untuk Mengetahui dan Mendeskripsikan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung.
3. Untuk Mengalisis Apakah Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi dan manfaat dalam pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi madrasah akan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala madrasah untuk lebih meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah karena kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja guru, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan guru lebih disiplin, profesional, berkinerja dengan baik dalam mengajar dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

E. Kerangka Berfikir

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting guna menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi (Fatimah, 2015).

Sementara itu Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2014).

Kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala madrasah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Wahjosumijdo, 2003).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berprilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan. Berikut ini beberapa gaya kepemimpinan yang muncul dalam diri seorang kepala sekolah/madrasah. Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah/madrasah itu, antara lain: kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi dan kepemimpinan situasional. (Susanto, 2016)

Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah, mempunyai peranan yang penting untuk menggerakkan, melindungi, membina, memberi teladan, dorongan, serta bantuan kepada guru, murid dan staf di madrasah, peran dan fungsi yang terpenting lagi bagi kepala madrasah adalah menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu madrasah. Sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru sebagai subjek pendidikan di madrasah menjadi orang yang paling berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik di madrasah atau diluar madrasah, peranan yang dimiliki guru sangat kompleks dan beragam, karenanya potensi guru harus dioptimalkan. Upaya optimalisasi potensi guru salah satunya dengan diterapkannya disiplin guru di madrasah.

Beberapa peran dan fungsi kepala madrasah sebagai berikut:

1. *Educator*

2. *Manager*
3. Administrator
4. *Supervisor*
5. *Leader*
6. *Entrepreneur*

Sedangkan Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Sugiyono, 2009).

Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar yang menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran
2. Penguasaan materi pembelajaran
3. Penguasaan materi strategi dan metode mengajar
4. Kemampuan mengelola kelas.
5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. (Umiarso, 2011, p. 122)

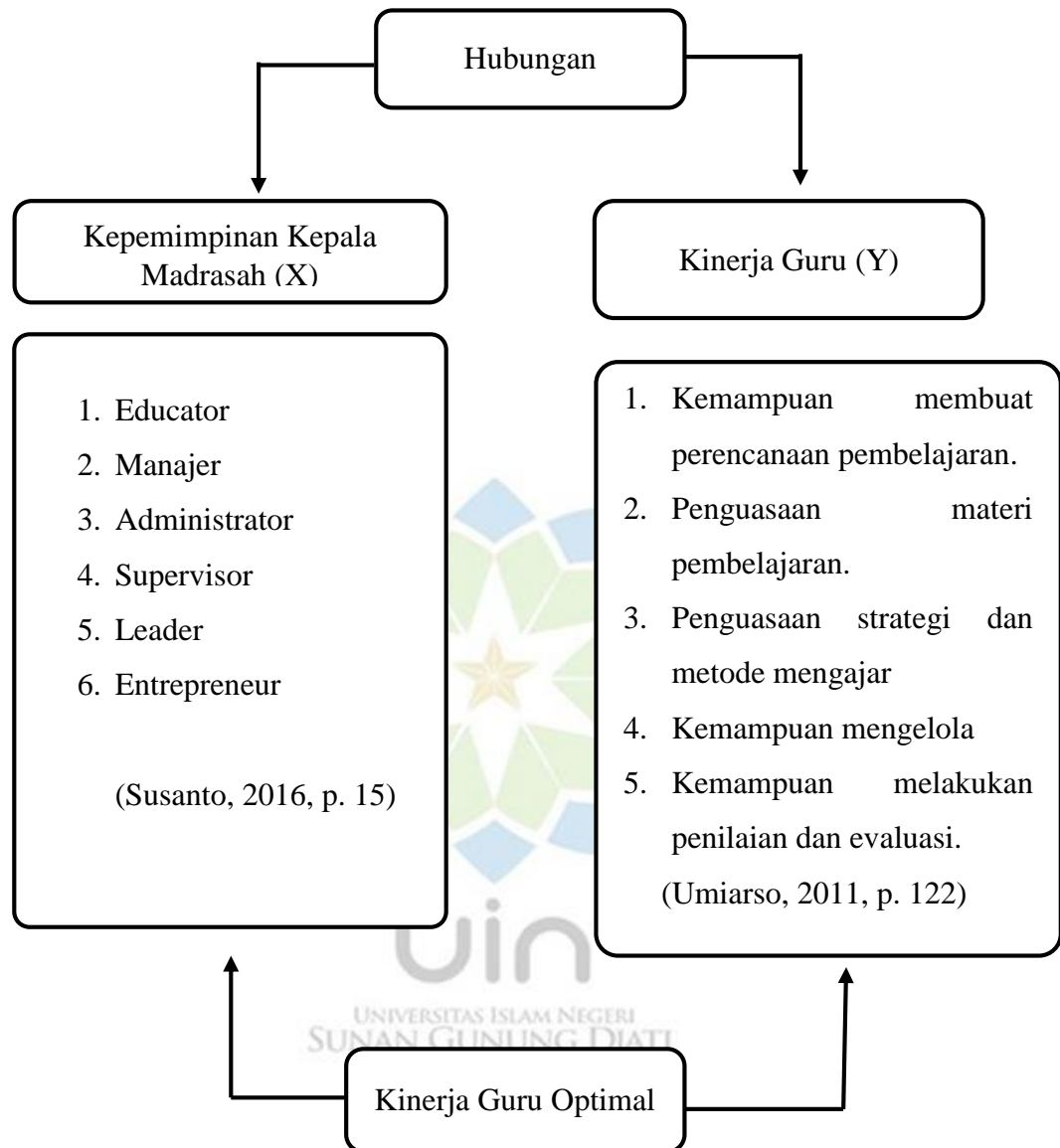
Dalam menjalankan peran dan tugasnya dalam bentuk melaksanakan kinerja guru yang baik, guru dihadapkan pada beberapa persoalan yang menyebabkan menurun atau naiknya tingkat keberhasilan terhadap kinerja kerja guru.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas guru seperti kualifikasi pendidikan guru belum memenuhi standar, pengembangan diri dari internal dan eksternal kurang diperhatikan, rekrutmen guru terkesan sembarangan, dan upah guru tidak sebanding dengan tugasnya (Supiana,dkk: 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tersebut bisa terjadi karena kepribadian guru, perilaku kepala sekolah/madrasah, sistem kerja yang berlaku dan sebagainya. Kinerja guru disebuah institusi pendidikan harus dilaksanakan dan

dikembangkan dengan sebaiknya agar tercapai tujuan organisasi (sekolah/madrasah) yaitu, mutu pendidikan yang berkualitas. Agar kinerja kerja guru dapat dilaksanakan secara optimal, kepala madrasah harus menerapkan kepemimpinan dengan penguasaan setiap kompetensi kepala sekolah/madrasah yang telah ditetapkan, yaitu kompetensi profesional, kompetensi wawasan kependidikan untuk manajemen, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dengan penguasaan semua kompetensi di atas, diharapkan kepemimpinan efektif dan efisien akan menciptakan pendidikan kinerja guru yang berkualitas, tugas dan tanggung jawabnya akan menjadi kenyataan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian sebagaimana pengertian serta indikator tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di atas, dapatlah ditarik simpulan bahwa: pola dan penerapan kepemimpinan kepala madrasah dianggap memiliki hubungan dengan kinerja guru, hal ini bisa ditelusuri melalui indikator yang telah diuraikan. Sebutan kinerja lebih menggambarkan suatu keadaan derajat keprofesian seseorang dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, guru diharapkan memiliki kinerja guru yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.



F. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara, karena jawaban yang dilontarkan masih didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang

bersifat empirik (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis dari penelitian ini, sebagai berikut:

$H_a : \rho \neq 0$

$H_o : \rho = 0$

Keterangan:

- Hipotesis awal (H_a) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah (variabel X) dengan Kinerja Guru (variabel Y).
- Hipotesis nol (H_o) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah (variabel X) dengan Kinerja Guru (variabel Y).

Kriteria penolakan : H_o ditolak apabila t hitung $>$ dari tabel dan H_o diterima apabila t hitung $<$ dari t tabel.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Taufik (2018) melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah” berdasarkan penelitian itu dapat diambil simpulan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Purwakarta dengan tingkat korelasi kuat (0,687) dan koefisien determinasi sebesar 0,472 atau 47,2 %. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Purwakarta dengan tingkat korelasi kuat (0,705) dan koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7 %. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Purwakarta

dengan tingkat korelasi kuat (0,716) dan koefisien determinasi sebesar 0,513 atau 51,3%. (Taufik, 2018).

2. Rudi Abd Racman (2018) melakukan sebuah penelitian dengan judul “HUBUNGAN Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pada SD Wahdah Islamiyah 01 Antang Makasar” Gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi dengan hasil analisis deskriptif sebesar 95% dan kinerja gurupun berada pada kategori tinggi dengan persentase 100%. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 dan gaya yang diterapkan kepala sekolah pada SD Wahdah Islamiyah 01 Antang Makassar adalah gaya kepemimpinan demokratis.
3. Sitti Patimah Pasang (2014) melakukan penelitian dengan judul “Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan murid pada daerah terpencil”. Berdasarkan penelitian itu dapat diambil simpulan: kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan murid di Madrasah Ibtidaiyah Bokin Kec. Rantebua Kab. Toraja Utara meliputi: 1) Memberikan teladan tentang perilaku disiplin, 2) Merevisi dan menyusun tata tertib sekolah dengan melibatkan guru, orang tua, dan tokoh masyarakat, 3) Menambah tenaga guru, dan 4) Mencari donatur bagi kebutuhan pendidikan di MI Bokin. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan solusi yang diterapkan dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan murid di Madrasah Ibtidaiyah Bokin Kec. Rantebua Kab. Toraja Utara, dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1) keterbatasan jumlah guru dan murid dihadapi dengan cara penambahan guru sebanyak tiga orang, dan melakukan sosialisasi agar masyarakat muslim di sekitar Bokin mau menyekolahkan anaknya di MI Bokin, 2) keterbatasan sarana dan prasarana, hal ini diselesaikan dengan cara penambahan beberapa item kebutuhan dan perbaikan beberapa item yang telah dimiliki, 3) ivlasih rendahnya kesadaran terhadap tata tertib yang berlaku di sekolah akibat adanya kekhawatiran murid akan pindah sekolah

jika aturan disiplin ditegakkan. Hambatan ini dihadapi dengan cara dengan menerapkan aturan tata tertib sedikit demi sedikit sehingga rasa berat untuk mematuhi aturan yang dibuat dapat dihindari. 4) Jarak tempuh sebahagian murid menuju sekolah yang jauh, hambatan ini diupayakan solusinya dengan berupa penyaluran bantuan berupa biaya transportasi bagi murid kurang mampu yang jarak rumahnya jauh dari sekolah. Bantuan tersebut berupa biaya ojek sebesar Rp. 100.000,-/bulan yang diperuntukkan hanya keberangkatan ke sekolah setiap pagi. (Pasang, 2014).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf Hakim (2017) dengan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Tegal” menyimpulkan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Supriyatin (2017) dengan Skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah MA Mathla’ul Anwar Lintahlatil Ulama (MALNU) Pusat Menes” menyimpulkan bahwa pola kepemimpinan kharismatik di MA Mathla’ul Anwar Lintahlatil Ulama (MALNU) Pusat Menes ini membuat lembaga sekolah atau pesantren menjadi lebih terkenal karena kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap lembaga yang dipimpinnya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Hal ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Umdatul Faizah Kholid (2016) dengan Skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAN Insan Cendikia Serpong” menyimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,467 dan termasuk kategori sedang atau cukup (nilai r hitung pada rentang 0,40 – 0,69) dengan nilai KD sebesar 21%. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang sedang dalam meningkatkan kinerja guru.

