

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial bagi suatu organisasi, sejalan dengan sistem informasi, infrastruktur, dan ketersediaan dana yang memadai. SDM yang berkualitas, produktif, dan kompetitif adalah kunci utama untuk memajukan bangsa, negara, dan organisasi. Sumber daya alam, modal, serta infrastruktur yang ada tidak akan dapat dikelola secara efektif tanpa dukungan SDM yang kompeten. Untuk menghasilkan SDM yang memenuhi kriteria tersebut, diperlukan peningkatan dalam aspek karakter, kebiasaan, dan kualitas Pendidikan (Ansyary, 2021).

Sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa “tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan”. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 mengamanatkan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”.

Amanat Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, dan menciptakan peradaban bangsa yang bermartabat, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Tujuan ini mencakup pengembangan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam proses ini, diperlukan pendidik yang mampu membangkitkan motivasi, serta mengembangkan kreativitas dan potensi peserta didik. Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik di pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kebijakan ini menempatkan guru dalam posisi strategis sebagai penentu keberhasilan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ginting & Purba (2019), bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Kebijakan ini mencerminkan pengakuan negara atas pentingnya peran guru dalam membentuk karakter bangsa.

Kinerja guru dalam proses pengajaran dapat dievaluasi melalui beberapa aspek, seperti kemampuan guru dalam menciptakan suasana kelas yang komunikatif dan edukatif, yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Tujuan dari hal ini adalah agar guru dapat mengajar sesuai dengan rencana awal hingga tahap penilaian atau evaluasi. Jika kinerja guru rendah, hal ini akan berdampak negatif terhadap kualitas lulusan siswa, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, jika kinerja guru berada pada level tinggi atau optimal, maka kualitas lulusan siswa akan meningkat, dan pencapaian tujuan pendidikan menjadi lebih mudah diraih. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, penting untuk menyiapkan semua perangkat yang diperlukan, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung bahan ajar (Juliawan, 2021).

Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan salah satu mata pelajaran utama yang diajarkan di semua jenjang pendidikan, baik dasar maupun tinggi. Pembelajaran PAI sering dianggap sebagai mata pelajaran wajib yang bertujuan untuk membentuk generasi yang berakhlak baik, memiliki keimanan yang kuat, dan taqwa kepada Allah SWT. Seperti halnya mutu pendidikan lainnya, mutu pendidikan agama Islam juga sangat bergantung pada kinerja guru PAI dalam proses pengajaran. Kinerja guru PAI menjadi fokus perhatian karena mereka memiliki peran yang signifikan dan tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan pendidikan agama Islam. Oleh karena itu, guru PAI perlu memiliki kompetensi yang memadai serta keterampilan mengajar yang baik, aktif, kreatif, dan inovatif. Namun, terdapat tantangan yang perlu diatasi terkait dengan mutu pendidikan agama Islam di sekolah. Jika tidak ada upaya perbaikan atau solusi

yang efektif, dikhawatirkan kinerja guru PAI dan mutu pendidikan agama Islam di Indonesia akan menurun. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru PAI untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar demi perbaikan mutu pendidikan agama Islam secara keseluruhan (Juliawan, 2021).

Dalam implementasi Pendidikan Agama Islam di sekolah, terdapat beberapa masalah yang berasal dari diri pendidik atau guru itu sendiri. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh guru Pendidikan Agama Islam meliputi: (1) Kinerja guru PAI yang kurang optimal, baik dalam disiplin kerja maupun dalam penerapan perencanaan pembelajaran; (2) Rendahnya gaji guru PAI, terutama bagi guru honorer, yang berdampak pada tingkat kesejahteraan mereka; (3) Ketidakmampuan dalam mengendalikan situasi kelas, terutama di kelas yang memiliki siswa dengan perilaku kurang baik; dan (4) Di beberapa sekolah, masih terdapat pendidik yang belum memenuhi kualifikasi minimum sebagai guru, yaitu memiliki gelar sarjana (Jadidah, 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sistem Informasi dan Administrasi Guru Agama (SIAGA), dapat dilihat bahwa distribusi status pegawai guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) di Provinsi Jawa Barat didominasi oleh pegawai Non PNS, dengan jumlah mencapai 21.770 orang (45,3% dari total pegawai). Sementara itu, jumlah pegawai PNS yang tercatat lebih sedikit, yakni 8.703 orang (17,7% dari total pegawai). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan ketergantungan yang cukup besar terhadap pegawai Non PNS di wilayah tersebut. Di sisi lain, Kota Bekasi menunjukkan komposisi pegawai yang berbeda. Jumlah guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) yang berstatus PNS di Kota Bekasi hanya mencapai 268 orang (13,0% dari total pegawai), sedangkan pegawai Non PNS jauh lebih banyak, yaitu 1.797 orang (86,0% dari total pegawai). Dominasi pegawai Non PNS ini mencerminkan tingginya ketergantungan terhadap tenaga kontrak, termasuk di sektor pendidikan. Salah satu fokus penting di sektor pendidikan adalah peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (Direktorat Pendidikan Agama Islam, 2024).

Secara keseluruhan, baik di Provinsi Jawa Barat maupun Kota Bekasi, mayoritas pegawai berstatus Non PNS lebih dominan dibandingkan PNS. Meskipun demikian,

kinerja sektor pendidikan, khususnya guru PAI, memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan menghasilkan generasi dengan pemahaman agama yang baik. Pemerintah daerah harus fokus pada pengembangan kapasitas guru PAI melalui pelatihan, peningkatan kesejahteraan, dan penguatan sarana pendidikan. Hal ini penting karena kinerja guru PAI yang sangat berpengaruh terhadap tujuan pendidikan berkualitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi. Memahami interaksi antara kedua faktor ini adalah kunci untuk meningkatkan kinerja guru PAI di lembaga pendidikan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2023), studi ini meneliti bagaimana kepemimpinan dan budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh positif terhadap komitmen serta kinerja guru, khususnya di sekolah swasta. Selain itu, kepuasan kerja guru bersifat subjektif dan bervariasi pada setiap individu. Kepemimpinan yang efektif mampu menyelaraskan tujuan antara individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Perlu dicatat bahwa budaya sekolah bisa berbeda antara lembaga swasta dan publik.

Seorang pemimpin di sebuah lembaga Pendidikan yang memiliki karakter kharismatik dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru secara signifikan (Hardiansyah, 2021). Kepemimpinan kharismatik tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan, tetapi juga pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi pengikutnya, termasuk para guru, melalui visi yang kuat, keyakinan diri yang tinggi, dan kemampuan berkomunikasi yang efektif (Gunawan et al., 2024). Kepemimpinan kharismatik telah ditunjukkan dalam beberapa studi memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek manajemen pendidikan, termasuk inspirasi, motivasi, identitas institusi berdasarkan nilai-nilai Islam, dan budaya sekolah yang positif (Erdiansyah et al., 2024).

Kepemimpinan kharismatik diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menginspirasi pengikutnya melalui pesona dan daya tarik pribadinya. Dalam konteks lembaga Pendidikan Islam, kepemimpinan kharismatik memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin yang

kharismatik dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat bukan hanya pada guru, melainkan juga pada peserta didik dan staf, sehingga mereka merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan kharismatik juga dapat mendorong inovasi dan perubahan positif dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan kharismatik, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain secara signifikan, memiliki karakteristik penting yang berdampak pada lembaga pendidikan. Pemimpin karismatik mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa, guru, dan staf, serta menciptakan contoh yang mengilhami untuk meningkatkan prestasi akademik dan inovasi dalam pengajaran. Selain itu, mereka berperan dalam membangun budaya sekolah yang berlandaskan nilai-nilai Islam, yang mendukung pemahaman agama dan menciptakan lingkungan positif. Terakhir, pemimpin kharismatik juga berkontribusi dalam menciptakan identitas lembaga pendidikan yang kuat melalui penerapan nilai-nilai dan etika Islam, sehingga memperkuat citra lembaga sebagai tempat yang konsisten dalam menerapkan nilai-nilai keagamaan (Hazzam & Wilkins, 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Misalnya, penelitian oleh Hardiansyah (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik kepala sekolah berdampak positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Islam Al-Ashar NW Kayangan. Penelitian yang dilakukan oleh Erdiansyah et al., (2024), menekankan bahwa pemimpin karismatik dapat membentuk budaya sekolah yang baik melalui penetapan nilai-nilai dan norma yang mendukung interaksi positif antara siswa, guru, dan staf. Kepemimpinan kharismatik berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Latif (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik secara signifikan berdampak pada struktur dan budaya organisasi. Ini dapat meningkatkan kreativitas dan pemikiran kritis di antara pengikut, yang mana pemimpin dapat menginspirasi kepercayaan dan memotivasi pengikut secara efektif. Hasil penelitian Indra Kurnia & Muhammad

Anggung Manumanoso Prasetyo (2024), menerangkan bahwa kepemimpinan karismatik secara positif mempengaruhi budaya organisasi di pesantren. Budaya organisasi secara signifikan berdampak pada sistem pendidikan pesantren. Faktor eksternal dan internal mempengaruhi sistem pendidikan di pesantren. Manajemen pesantren yang efektif mengarah pada peningkatan pendidikan yang berkelanjutan. Penelitian berkontribusi untuk meningkatkan praktik manajemen pendidikan pesantren.

Kepemimpinan kharismatik telah terbukti memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja guru, khususnya pada guru PAI. Para pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memobilisasi anggotanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan integritas organisasi, serta berperan sebagai motor penggerak dalam mengatasi tantangan-tantangan yang terjadi di era ini.

Selain pengaruh kepemimpinan kharismatik, budaya sekolah juga merupakan elemen krusial yang mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Budaya sekolah didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, dan praktik yang umum diterima dalam suatu lembaga. Budaya sekolah yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi seluruh anggota tim untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Misalnya, jika suatu lembaga mengedepankan nilai-nilai kolaborasi, transparansi, dan partisipasi aktif, hal ini akan meningkatkan keterlibatan dan dedikasi setiap individu, termasuk guru. Budaya sekolah berperan penting dalam proses pendidikan, termasuk dalam konteks pendidikan agama Islam di tingkat Sekolah Dasar (SD). Nilai, norma, dan praktik yang ada di lingkungan sekolah dapat membentuk karakter dan perilaku siswa serta mempengaruhi cara guru menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan PAI, budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kompetensi guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran dan pembentukan karakter siswa.

Budaya sekolah juga diprediksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Suharningsih & Murtedjo (2017), budaya sekolah dapat digambarkan sebagai suatu sistem nilai, norma, cara hidup, keyakinan dan sikap yang dianut oleh warga sekolah. Semua aspek budaya sekolah dapat mempengaruhi dan membentuk perilaku para

anggotanya dalam menjalankan tugas-tugas. Budaya sekolah yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk mengembangkan kompetensi kepribadiannya. Hal ini penting, mengingat guru PAI tidak hanya bertugas mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai teladan dalam pembentukan karakter siswa.

Sebuah studi oleh Khusnah, (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah dan kompetensi kepribadian guru terhadap karakter siswa di SD Dabin 1 Kecamatan Talang Kabupaten Tegal, dengan kontribusi pengaruh budaya sekolah sebesar 16,4% dan kompetensi kepribadian guru sebesar 41,8% terhadap karakter siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Revina Dewi Agustin et al., (2024), mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan inklusif secara positif mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi yang mempromosikan keragaman, inovasi, kolaborasi, dan fokus pada kualitas sangat penting untuk meningkatkan efektivitas guru di sekolah. Ini didukung oleh teori Kandula, yang menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian oleh Nurlaili et al., (2019), menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja guru sekolah menengah. Ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam membina lingkungan yang mendukung efektivitas guru. Singkatnya, penelitian ini menggarisbawahi keterkaitan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Ini menyarankan agar pimpinan sekolah memprioritaskan faktor-faktor ini untuk meningkatkan hasil pendidikan di Kabupaten Dewantara Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniyanto (2022), temuan penelitian ini menyoroti peran penting yang dimainkan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja di antara guru, menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam pengaturan pendidikan. Penggunaan analisis jalur memberikan wawasan berharga tentang hubungan langsung dan tidak langsung di antara variabel yang dipelajari. Hasil

penelitian oleh Mufajar et al., (2022), studi ini menyelidiki dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Bangkinang. Hasil utama yang diperoleh dari penelitian ini ditemukan efek positif yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, dengan koefisien 0,202. Ini menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya budaya organisasi, kinerja guru cenderung meningkat juga.

Selain itu, budaya sekolah yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan kolaborasi antara guru dan siswa, serta antara sesama guru. Hal ini penting untuk menciptakan sinergi dalam proses pembelajaran, terutama dalam pendidikan agama yang sering kali memerlukan pendekatan yang lebih personal dan emosional. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana budaya sekolah mempengaruhi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar, serta bagaimana guru dapat berkontribusi dalam membangun budaya sekolah yang positif.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Dasar (SD) di Bekasi Selatan. Kepemimpinan kharismatik, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi guru, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini memungkinkan guru untuk merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar.

Budaya sekolah yang positif juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru PAI. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, dan nilai-nilai bersama dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Ketika guru merasa didukung oleh lingkungan sekolah, mereka lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada siswa.

Kombinasi antara kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah yang baik dapat menghasilkan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Pemimpin yang kharismatik dapat mendorong terciptanya budaya sekolah yang positif, di mana guru

merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan yang mereka terima dari lingkungan sekolah dan kepemimpinan yang ada.

Penelitian yang dilakukan di Bekasi Selatan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus melibatkan pengembangan kepemimpinan yang efektif dan pembentukan budaya sekolah yang mendukung. Dengan demikian, sekolah-sekolah di Bekasi Selatan perlu fokus pada kedua aspek ini untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, pengaruh kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah terhadap kinerja guru PAI di SD di Bekasi Selatan sangatlah penting. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, perlu adanya sinergi antara pemimpin, guru, dan lingkungan sekolah. Dengan menciptakan budaya yang positif dan kepemimpinan yang inspiratif, diharapkan kinerja guru PAI dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada perkembangan karakter dan kualitas pendidikan siswa.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, dalam implementasi Pendidikan Agama Islam di sekolah, terdapat beberapa masalah yang berasal dari diri pendidik atau guru itu sendiri. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh guru Pendidikan Agama Islam SD di Bekasi Selatan, meliputi :

1. Kinerja guru PAI yang kurang optimal, baik dalam disiplin kerja maupun dalam penerapan perencanaan pembelajaran;
2. Rendahnya gaji guru PAI, terutama bagi guru honorer, yang berdampak pada tingkat kesejahteraan mereka;
3. Ketidakmampuan dalam mengendalikan situasi kelas, terutama di kelas yang memiliki siswa dengan perilaku kurang baik; dan
4. Di beberapa sekolah, masih terdapat pendidik yang belum memenuhi kualifikasi minimum sebagai guru, yaitu memiliki gelar sarjana

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga begitu luas dalam pembahasan kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel, yang terbagi menjadi 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Pada variabel bebasnya, yaitu Kepemimpinan Kharismatik (X1), Budaya Sekolah (X2), dan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y) Pendidikan Agama Islam SD di Bekasi Selatan. Adapun Subjek penelitian adalah seluruh guru PAI SD di Bekasi Selatan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah Rumusan Masalah Assosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan?
2. Adakah pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan.
2. Menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kharismatik dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI SD di Bekasi Selatan.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Adapun *State of the Art* dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang akan dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 *State of the Art*

No.	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Original Penelitian
1.	Fitrianis, Sudarno & Agus Joko Purwanto (2023), Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru	Membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD	Penelitian ini tidak mengkorelasikan dengan pengaruh kepemimpinan kharismatik, hanya berfokus budaya organisasi	Penelitian ini menganalisis efek lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja guru. Sampel termasuk 146 guru SD di Pekanbaru. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berdampak positif pada kinerja guru secara signifikan.
2.	Indra Kurnia & Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo (2024), Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Sistem Pendidikan Pesantren Ulumuddin Kota Lhokseumawe	Membahas Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi	Variabel terikat dari penelitian ini berfokus pada sistem pendidikan pesantren	Penelitian ini mempelajari sistem pendidikan pesantren di Aceh yang dipengaruhi oleh kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi. Kepemimpinan karismatik berdampak positif pada budaya organisasi dan sistem pendidikan.

3.	Wawan Kurniyanto (2022), Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora	Membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini tidak mengkorelasikan dengan pengaruh kepemimpinan kharismatik, hanya berfokus budaya organisasi dan lingkungan kerja	Penelitian ini mempelajari budaya organisasi dan dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditemukan. Kepuasan kerja memiliki efek kecil pada kinerja guru.
4.	Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan & Mu'alimin (2024), Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Membahas Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini tidak mengkorelasikan dengan pengaruh kepemimpinan kharismatik, hanya berfokus pada budaya organisasi dan lingkungan kerja	Penelitian tentang Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja guru. Budaya inklusif dan lingkungan positif meningkatkan efektivitas guru. Budaya dan lingkungan negatif menghambat kinerja guru.
5.	Ivan Fanani Qomusuddin & Ubun Bunyamin (2020), Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi	Membahas Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini tidak mengkorelasikan dengan pengaruh budaya sekolah, hanya berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah	Studi ini meneliti kepemimpinan sekolah dan efek kompetensi guru. Yang mana kepemimpinan memengaruhi kinerja guru sebesar 18,2%. Kompetensi

	Guru Terhadap Kinerja Guru		dan kompetensi guru	guru mempengaruhi kinerja sebesar 19,4%, dan pengaruh gabungan dari kedua faktor adalah 22,3%.
6.	Abd. Latif Samal, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio, Judul: Analisis Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Islam Yapim Kota Manado	Membahas tentang Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	Penelitian ini berfokus pada kinerja guru pendidikan Islam. Menganalisis kontribusi kinerja guru terhadap motivasi siswa.	Studi ini meneliti kinerja guru pendidikan Islam. Menilai motivasi belajar siswa di SMK Islam Yapim Kota Manado. Kinerja guru secara signifikan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Kinerja guru yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan motivasi siswa.
7.	Rahman Sudaisih Syamrabusta (2020), Judul: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Mengimplementasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Pada Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di	Membahas tentang Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja guru Pendidikan Agama Islam dalam penerapan rencana pelajaran secara efektif.	Studi ini berfokus pada kinerja guru pendidikan agama Islam dalam implementasi rencana pelajaran di sekolah. Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah Tembilahan. Menyoroti pentingnya perencanaan guru dalam pendidikan.

	Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Tembilahan			
8.	Ikhsanti Hannum (2021), Judul: Supervisi Akademik Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti (Paibp) Sekolah Dasar Di Kota Binjai	Membahas tentang Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	Penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja guru melalui pengawasan akademik.	Studi ini membahas peningkatan kinerja guru dalam pendidikan Islam. Pengawasan akademik dilaksanakan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran. Hasil menunjukkan peningkatan 85% dalam indikator kinerja guru.
9.	Nur Sodik, Fitri Oviyanti, Muhammad Win Afgani (2021), Judul: Strategi Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Program Guru Penggerak	Membahas tentang Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	Penelitian ini hanya berfokus pada peran program Guru Penggerak dalam peningkatan kinerja guru Pendidikan agama Islam. Studi ini menekankan praktik pengajaran kolaboratif dan reflektif.	Studi ini berfokus pada peningkatan kinerja guru pendidikan Islam. Ini membahas peran program “Guru Penggerak” dalam pendidikan. Studi ini menekankan praktik pengajaran kolaboratif dan reflektif. Serta, menyoroti proses seleksi peserta Guru Penggerak.
10.	Penti Fiska Nanda (2022),	Membahas tentang Kinerja	Penelitian ini hanya berfokus pada peran kepala	Studi ini membahas strategi untuk meningkatkan

judul: Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp Serunting Kota Bengkulu	Guru Pendidikan Agama Islam	sekolah yang mempengaruhi terhadap kinerja dan kompetensi guru Pendidikan agama islam melalui pengawasan akademik.	kinerja guru Pendidikan agama Islam. Yang menekankan pada pengawasan akademik oleh kepala sekolah. Bidang utama meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengajaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk dukungan dan alokasi waktu.
---	-----------------------------	--	---

Dari tabel yang telah dipaparkan di atas, penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SD di Bekasi Selatan memiliki beberapa aspek kebaruan yang membedakannya dari penelitian terdahulu.

1. Fokus pada Konteks Lokal

Penelitian ini secara spesifik berfokus pada konteks wilayah Bekasi Selatan, yang mungkin memiliki karakteristik sosial dan budaya yang unik dibandingkan dengan daerah lain. Penelitian sebelumnya seringkali bersifat umum dan tidak mempertimbangkan konteks lokal secara mendalam. Dengan memahami dinamika lokal, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan aplikatif.

2. Integrasi Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Sekolah

Sementara banyak penelitian terdahulu memisahkan analisis kepemimpinan dan budaya sekolah, penelitian ini mengintegrasikan kedua aspek tersebut untuk mengeksplorasi interaksi antara keduanya dan dampaknya terhadap kinerja guru

PAI. Pendekatan ini memberikan perspektif baru tentang bagaimana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi.

3. Pendekatan Holistik terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek akademis dari kinerja guru, tetapi juga mempertimbangkan pengaruhnya terhadap pengembangan karakter siswa. Dengan demikian, penelitian ini mengusulkan kerangka kerja yang lebih holistik untuk memahami kinerja guru PAI dalam konteks pendidikan karakter.

4. Rekomendasi Praktis untuk Kebijakan Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh pemangku kepentingan di sektor pendidikan, termasuk kepala sekolah dan dinas pendidikan. Rekomendasi ini akan berbasis pada temuan yang konkret, memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan PAI di SD.

Dengan kebaruan-kebaruan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman akademis dan praktik pendidikan, serta menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya di bidang kepemimpinan pendidikan dan budaya sekolah.

