

Date Received : June 2024
Date Revised : July 2024
Date Accepted : July 2024
Date Published : August 2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MAS AT-TAUFIQQURAHMAN LABUHANBATU UTARA

Ikhsan Akbar Handinata¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (ikhsanakbarhan99@gmail.com)

Mesiono

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Mesiono@uinsu.ac.id)

Yusuf Hadijaya

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Yusufhadijaya@uinsu.ac.id)

Kata Kunci:

Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik, Kinerja Guru

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurrahman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tiga variabel pertama kepemimpinan transformasional (X_1), Variabel kedua (X_2) dan Kinerja Guru (Y). Dengan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurrahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar 0,208 atau 20,8 %, supervisi kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurrahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R square yaitu sebesar 0,416 atau 41,6 %. Kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurrahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%.

¹ Correspondence author

Keywords:

Transformational
Leadership,
Academic
Supervision, Teacher
Performance

ABSTRACTS

This research aims to determine the influence of transformational leadership and academic supervision of madrasa heads on teacher performance at MAS At-Taufiqurrahman. This research uses quantitative research methods with three variables, the first being Transformational Leadership (X₁), the second variable (X₂) and Teacher Performance (Y) with The results of testing using the SPSS application transformational leadership have a significant influence on the performance of MAS At-Taufiqurrahman Labuhan Batu Utara teachers with a magnitude of influence or R Square value of 0, 208 or 20.8%. - Taufiqurrahman North Labuhan Batu with a magnitude of influence or R Square value of 0, 416 or 41.6%, transformational leadership and academic supervision together have a significant influence on the performance of At-Taufiqurrahman North Labuhan Batu MAS teachers with a magnitude of influence or value R Square is 0.556 or 55.6%.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur kemajuan suatu bangsa dimana kemajuan suatu bangsa dilihat dari kualitas pendidikan yang diterapkan di Negara tersebut pembangunan sumber daya manusia dimulai dari pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, yang mampu memimpin, mengembangkan, dan memajukan suatu bangsa dalam. Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa (2003: 173) yang mengatakan pendidikan bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengevaluasi kualitas dan nilai sebuah suatu lembaga pendidikan (Madrasah) ((Herman, Hery Saparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, 2023: 82). Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala Madrasah yang bermutu, yang profesional, sejahtera, dan bermartabat.

Wahjosumidjo (2007: 84) berpendapat, Guru yang profesional dapat diharapkan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kemampuan, (2) Upaya, (3) Peluang atau Kesempatan. Dengan kata lain kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kompri, 2015, Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan, guru memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan upaya tersebut akan terealisasi dengan baik apabila didukung oleh kinerja guru yang optimal.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini di Madrasah. Simamora dalam Vivi Candra (2019: 48) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratanpersyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Selain itu kinerja guru bisa diartikan sebagai hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya guru dapat dilihat oleh kompeten atau tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi Madrasah. Seperti yang disampaikan Simanjuntak dalam Vivi Candra (2019: 50) “Kinerja orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

Dalam dunia pendidikan peranan kepala Madrasah mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan potensi guru dan siswanya untuk mempunyai pengetahuan secara spiritual guna pengendalian diri kepribadian, terampil dan

kecerdasan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan kompetensi potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸ Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja guru pembimbing secara optimal melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional yaitu berupaya untuk mengubah ke arah yang lebih baik.

Menurut Sudarwan Danim dan Suparno dalam Aminullah (2014: 8) pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala Madrasah untuk memimpin dan mengembangkan Madrasah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Perumusan harus dilakukan pengelola sekolah, agar memiliki arah kebijakan yang dapat mendukung pencapaian tujuan yang diharapkan (Hafizin, Herman, 2022: 100).

Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu guna dapat menghasilkan potensi kerja (kinerja) yang baik. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di Madrasah.

Adapun faktor lain yang dapat di terapkan dalam peningkatan kinerja guru adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala Madrasah dengan terencana, sistematis dan transparan agar dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan kondisi dan potensi yang dimiliki para guru. Seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli mengenai supervisi sebagai berikut. Sahertian menegaskan bahwa supervisi merupakan usaha mengarahkan, mengkoordinasi, membimbing, pertumbuhan guru-guru di Madrasah, baik secara individual maupun kelompok, agar lebih mengerti dan efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, dengan tujuan menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu agar dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Sejalan dengan hal itu, "supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar." Permendiknas (2007: 13) menyatakan bahwa kepala Madrasah harus kompeten dalam melakukan supervisi akademik, meliputi: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Menurut Ahmad Susanto (2016: 221) supervisi akademik adalah kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan bantuan teknis kepada guru dalam melakukan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif. Tujuan supervisi adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai peserta didik yaitu dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru mengajar, peningkatan komitmen (commitment), dan kemauan (willingness) serta motivasi (motivation) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan lebih meningkat. Tujuan supervisi yang utama adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Kesimpulan dari uraian diatas, bahwa supervisi akademik merupakan suatu proses pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah kepada guru dengan cara mengamati, menilai, mengkaji dan meningkatkan proses pembelajaran dalam rangka menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.

Kualitas pendidikan di Madrasah dapat dilihat dari kinerja guru apabila kinerja guru baik maka kualitas pendidikan di Madrasah tersebut akan baik, namun apabila kinerja di Madrasah tersebut buruk maka kualitas pendidikan di Madrasah tersebut akan buruk pula, berdasarkan observasi yang peneliti di MAS At-Taufiqurahman Labuhan Batu Utara bahwasanya peneliti menemukan guru sebagai tenaga pendidik kurang disiplin dalam melakukan kegiatan belajar mengajar dikelas hal ini dapat dilihat dari guru dalam mengajar masih terlambat hadir ke Madrasah dan juga banyak yang tidak hadir di Madrasah hal ini peneliti dapatkan dari pengamatan yang peneliti lihat di lapangan dan didapati ketidak hadiran guru dengan alasan sakit, urusan keluarga, pesta, rapat diluar dan lain-lain. Guru juga kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini dilihat dengan suasana ruang kelas yang rebut ketika guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar diruang kelas, masih ditemukan ruang kelas yang ketika masih dalam waktu kegiatan belajar mengajar siswa tidak berada di dalam kelas dan beranjak untuk jajan di kantin dan main sepak bola di luar kelas, sebagian besar dari guru tidak membuat RPP sendiri, RPP di foto copy dari teman sesama guru, oleh karena itu masih banyak adanya guru mempunyai kompetensi yang rendah.

Dalam pelaksanaan manajemen berbasis Madrasah secara efektif dan efisien, maka memerlukan kepala Madrasah yang memiliki kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang Madrasah dan pendidikan. Wibawa kepala Madrasah harus ditumbuh kembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan, dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang konduktif. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Sebagai pemimpin, kepala Madrasah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong Madrasah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala Madrasah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara

tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala Madrasah. Hal ini senada dengan pendapat Siagian dalam Ikhwandra (2015:24) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : (1) Intelegensi, (2) Sikap, (3) Kemampuan profesional guru, (4) Ketrampilan manajemen, (5) Suasana atau iklim kerja sama (kerja tim), (6) Keamanan dan perlindungan kerja, (7) Perencanaan, (8) Pengawasan, (9) Motivasi internal, (10) kepemimpinan kepala Madrasah. Faktor pengawasan (supervisi) dan kepemimpinan kepala Madrasah diasumsikan dapat memengaruhi peningkatan kinerja yang sesungguhnya. Hal ini dimungkinkan demikian karena dengan kepemimpinan yang efektif melalui pemberian layanan dan orientasi kepada guru untuk senantiasa mengembangkan segala potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan pendidikan berkualitas sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk itu perlu ada penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala Madrasah agar dapat memberikan bimbingan dan pengawasan bagi peningkatan kualitas pendidikan melalui kinerja guru dalam proses pembelajaran di MAS At-Taufiqurahman Labuhan Batu Utara sehingga menghasilkan efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAS At-Taufiqurahman Labuhan Batu Utara”**.

Kinerja Guru

Muhammad As'ad (2013: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Menurut Brow and Lent dalam Syafaruddin (2010: 157) kinerja merupakan perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang diisaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Selanjutnya Suryadi mengutip dari Seribner mengatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata” to performance” yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika.

Roeky Achmad S, dalam Suryadi Prawerosentono (1999: 142) kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan atau yang dihasilkan atau

diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.

Malayu SP Hasibuan (2001: 94) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Muljani (1994: 82) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang pekerja. Oleh karena itu ia mengungkapkan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif harus juga menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan suatu perbuatan, prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata, sehingga kinerja dapat pula diartikan sebagai penampilan kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dipdeknas (2008: 22-25) Indikator Kinerja Guru Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

1. Identitas Silabus,
2. Standar Kompetensi (SK),
3. Kompetensi Dasar (KD),
4. Materi Pelajaran,
5. Kegiatan pembelajaran,
6. Indikator,
7. Alokasi waktu,
8. Sumber Pembelajaran.

2). Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

1. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa

dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

2. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar Madrasahnyanya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

3. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Ketiga indikator kinerja guru di atas mengukur kemampuan kemampuan guru yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Dengan demikian guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan yang dapat menguasai kemampuan kemampuan tersebut dengan baik maka dapat diindikasikan memiliki kinerja guru yang tinggi.

Rachmawati dan Daryanto (2013: 138) yang menyatakan kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Untuk mengetahui bagaimana kinerja mengajar guru, dapat ditentukan dengan berpedoman tiga indikator, yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi pembelajaran.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Leithwood dalam Rivai (2012: 57) mengutarakan maka "*transformasional leadership seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restricting effort in schools*". Ungkapan Rivai kepemimpinan transformasional ialah gaya komando pada mana pribadi atasan memotivasi anggotanya ke arah acuan dengan ditegaskan melingkupi mempertegas tugas serta peran pribadi-pribadi anggotanya.

Pribadi atasan mau mencurahkan perhatiannya terhadap apa dengan diinginkan terhadap anggotanya, merubah kesadaran segenap anggota hendak persoalan-persoalan

dengan tampak melingkupi memandang satu persoalan melingkupi mekanisme baru, sanggup menaikkan gairah, kepercayaan, serta mengilhami segenap anggota guna mengeluarkan usaha ekstra mereka guna mencapai acuan golongan.

Ungkapan Northouse (2013: 34) tampak tiga faktor dengan memdampaki kepemimpinan transformasional, ialah:

1. Karisma / dampak ideal atasan dengan bertindak selaku pribadi teladan dengan kuat terhadap segenap pengikutnya. Inti pada karisma / dampak ideal ialah pribadi atasan dengan memegang moral serta standar dengan tinggi dengan hendak membuat pribadi lainnya mengikuti visi dengan usai mereka utarakan.
2. Motivasi dengan menginspirasi pribadi atasan dengan mengkomunikasikan / menyampaikan harapan dengan tinggi terhadap segenap pengikut, lalu menginspirasi mereka melampaui motivasi hendaknya segenap pengikut selaku setia kepadanya.
3. Rangsangan intelektual atasan dengan merangsang segenap pengikut susah bersikap inovatif serta kreatif, serta merangsang keyakinan serta skor mereka pribadi.

Selain ketiga faktor temaksud dengan mendalami memdampaki kepemimpinan transformasional kepala Madrasah ialah perkembangan teknologi data serta inovasi. Hal disini dinyatakan saat atasan serta segenap bawahan kian menaikkan jenjang motivasi serta moralitas dengan kian tinggi. Komponen kepemimpinan transformasional kepala Madrasah dengan berupa dampak idealis, inspirasi motivasi, stimulus intelektual, serta pertimbangan individual mendukung terciptanya perkembangan teknologi.

Ungkapan Mulyasa (2011: 23) kepala Madrasah dengan efektif sedikitnya mesti menelaah, menyadari serta menelaah tiga hal, ialah:

1. Mengapa pendidikan dengan berkualitas diperlukan pada institusi.
2. Apa dengan mesti dilangsungkan guna menaikkan mutu serta produktivitas institusi.
3. Bagaimana mengelola institusi semekanisme efektif guna mencapai prestasi dengan tinggi.

Ungkapan Robbins (2010: 263) tampak beberapa indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Kharisma

Karisma dianggap selaku kombinasi pada pesona serta daya tarik pribadi dengan berkontribusi terhadap kepiawaian luar biasa guna membuat pribadi lainnya mendukung visi serta jua mempromosikannya melingkupi bersemangat. atasan karismatik ialah atasan dengan meralisasikan atmosfer motivasi terhadap dasar komitmen serta identitas emosional pada visi, filosofi, serta gaya mereka pada pribadi bawahanya.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan atasan bergairah pada mengkomunikasikan masa depan institusi dengan idealis. atasan mengenakan komunikasi verbal / penggunaan simbol-simbol dengan ditujukan guna memacu semangat bawahan. atasan memotivasi bawahan hendak arti urgent visi serta misi institusi lalu segenap bawahannya terdorong guna memegang visi dengan sama. Kesamaan visi disini memacu bawahan guna bekerja sama mencapai acuan jangka panjang melingkupi

optimis. lalu atasan tiada sahaja membangkitkan semangat individu tapi jua semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan atasan sanggup menyokong karyawan guna memecahkan masalah lama melingkupi mekanisme dengan baru. atasan berusahamenyokong perhatian serta kesadaran bawahan hendak permasalahan dengan dihadapi. Pemimpinan lalu berusaha memajukankepiawaian bawahan guna menyelesaikan permasalahan melingkupi pendekatan-pendekatan / perspektif baru.

4. Perhatian dengan Individual

Perhatian dengan individual menggambarkan maka pimpinan kerap memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan semekanisme individual, melatih serta menasehati. atasan mengajak karyawan guna jeli metilikkepiawaianpribadi lainnya. atasan memfokuskan karyawan guna memajukan kelebihan pribadi.

Supervisi Akademik

Menurut Susanto (2018: 100) supervisi adalah proses pengamatan terhadap kegiatan organisasi Madrasah tersebut sebagai suatu bantuan, pembinaan, dan bimbingan yang diberikan kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan guru agar berjalan lebih efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sejak dari awal hingga akhir pelaksanaan. Menurut Sudiyono (2011: 59) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan menurut Arikunto (2004: 76) supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang berlangsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar mengajar.

Supervisi akademik kepala Madrasah adalah serangkaian pengamatan kegiatan kepala Madrasah membantu, membina dan membimbing guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar mengajar. Dan itu sesuai dengan ayat Al-Quran Surah As-Sajdah 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar”.

Ayat di atas memperjelas bahwasannya pemimpin itu harus memberi petunjuk atau juga pembinaan jadi sesuai dengan pengertian supervisi akademik kepala Madrasah merupakan pembinaan/ petunjuk kepada guru dalam meningkatkan kompetensi guru.

Inti supervisi secara umum pada hakekatnya bermuara pada supervisi akademik, karena penyelenggaraan pendidikan di Madrasah, kegiatan pokoknya adalah kegiatan akademik, sedang kegiatan lainnya seperti kegiatan administrasi manajerial merupakan instrumen untuk mencapai kegiatan pokoknya itu.

Teknik supervisi individual ditujukan secara khusus bagi guru yang memiliki masalah khusus dan bersifat perorangan, yang kegiatannya meliputi;

1. Kunjungan Kelas, yaitu teknik pengamatan proses belajar mengajar, sehingga diperoleh yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tahapan-tahapan yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kunjungan kelas adalah persiapan, pengamatan dan tindak lanjut
2. Observasi kelas, dapat diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Adapun aspek-aspek yang diamati adalah aktivitas dan kegiatan guru dan siswa dalam proses pembelajaran, penggunaan media dan reaksi siswa dalam proses pembelajaran.
3. Pertemuan individual yang diklasifikasikan menjadi empat macam, yaitu classroom - conference, Office - conference, causal - conference, dan observational - visitation
4. Kunjungan antar kelas, yaitu upaya memperoleh pengalaman baru dari teman sejawat mengenai proses pembelajaran pengelolaan kelas.
5. Menilai diri sendiri, seperti meminta pendapat siswa terhadap proses KBM dan analisis tes.
6. Portofolio Supervision, yaitu kegiatan supervisi terhadap portofolio guru, mulai dari silabus, RPP, proses pembelajaran, evaluasi, remedial dan catatan lain yang berkenaan dengan pembelajaran.
7. Action Research: Guru melakukan penelitian tindakan berdasarkan masukan dari pengawas.
8. Peer Coaching: Guru meminta teman sejawatnya dalam penerapan satu metode pembelajaran.
9. Mentoring dan Induction: Guru junior mengikuti program induksi (pengenalan dan pembiasaan pekerjaan) di bawah bimbingan mentor seorang guru senior.

Teknik Supervisi Kelompok Teknik supervisi kelompok adalah suatu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan memiliki masalah dan kelemahan yang sama dikelompokkan dan diberikan layanan supervisi sesuai dengan kebutuhan. Beberapa teknik supervisi kelompok yang sering digunakan dalam pengawasan akademik adalah demonstrasi pembelajaran, pertemuan guru, lokakarya, seminar, workshop dan kelompok kerja guru. Menetapkan teknik-teknik supervisi akademik bukanlah suatu hal yang mudah. Selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, seorang supervisor juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan benar-benar ideal bagi guru yang dibina melalui supervisi akademik.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Tujuan dipilihnya pendekatan kuantitatif mengacu pada pendapat F.X. Sudarsono (1998: 23) yaitu menggambarkan suatu gejala secara kuantitatif dengan sajian skor rerata, penyimpangan, grafik dan lain-lain, serta membuat prediksi dan estimasi berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Variabel kedua (X_2) dan Kinerja Guru (Y).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurahman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,208$ atau $20,8\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai: $0,302$ yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional sudah pasti dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut, hal ini jika dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang pertama diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa ada hubungan kausal antara budaya organisasi terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman Labuhan batu Utara.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurahman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,416$ atau $41,6\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai : $0,375$ yang berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) supervisi akademik kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

Dari data yang diperoleh rata-rata tingkat pencapaian skor Supervisi Akademik kepala madrasah terletak pada interval $97-100$ dengan frekuensi 3 orang ($9,1\%$) dan tingkat kecenderungan Supervisi Akademik kepala Madrasah berada pada kategori tinggi yaitu Sebesar 21% , Kategori sedang 61% dan kategori rendah 18% . Hasil ini diketahui dari 23 butir pertanyaan dengan sampel sebanyak 33 orang.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,556$ atau $55,6\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai $0,302$ dan $0,375$, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik maka semakin rendah kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dengan pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang ketiga diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima yang memberi makna bahwa terdapat

hubungan kausal antara pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian terkait kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurahman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,208$ atau $20,8\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai: $0,302$ yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqurahman. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,416$ atau $41,6\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai: $0,375$ yang berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik supervisi akademik kepala madrasah maka semakin rendah kinerja guru.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar $0,556$ atau $55,6\%$. Hasil dari analisis regresi memberikan pengaruh positif dengan nilai $0,302$ dan $0,375$, yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik maka semakin rendah kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Iklim Madrasah Pada Smp N 4 Negara*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4 No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara,
- As'ad, Muhammad. (2014). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Dekawati, Ipon. (2017). *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Resqi Pres).
- Veithzal Rivai. (2013). *Komando serta Sikap Institusi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Depag, (2016). *Al-Quran dan Terjemah*. Surabaya: Halim
- Fajri, Awaliatul, Imas Kania Rahman, & Santi Lisnawati. (2019). "Strategi Kepemimpinana Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1.
- Hamalik, Oemar. (2017). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PPs UPI Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan IV*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Hery Saparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, (2023). Relevansi Dekadensi Moral Terhadap Degradasi Lingkungan. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 8(01).
- Moejiono. (2022). *Komando serta Keinstitutionan*. Yogyakarta: UII Press.
- Muljani. (1994). *Kinerja guru SLTPN di Kota Banjarmasin*. Yogyakarta: UN
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Ofseet.
- Simanora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sisdiknas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Subrata, Sumadi Surya. (2023). *Metodeologi Penelitian*. Jakarta: Grafind
- Sudarsono, F.X. (2018). *Beberapa Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Sudarwan, Danim. (2014). *Motivasi Komando & Efektivitas Golongan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Supardi. (2019). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana.
- Sutomo serta Titi Prihatin. (2012). *Manajemen Institusi*. Semarang: Unnes Press

Syafaruddin, Anzizhan. (2016). *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenatamedia Grub.

Tharaba, Fahim. (t.t.). *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Surabaya: Kesindo Utama, 2016).

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional

Vivi Candra, Pasaman Silaban, Aca i Sudirman. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Madrasah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta". *Jurnal Pendidikan IPS*, Vol 6, No 1.

Wahjosumidjo. (2015). *Komando Kepala Madrasah, Tinjauan Teori serta Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

