

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap studi tentang mutu pendidikan di Indonesia, persoalan yang berkenaan dengan kompetensi, profesionalisme dan kinerja guru senantiasa diperbincangkan. Bahkan permasalahan mengenai kinerja guru menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu pendidikan dan kependidikan yang begitu luas dan kompleks.¹ Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah.²

Demikian pula halnya dengan problematika mutu pembelajaran dan kinerja guru di madrasah ibtdaiyah (MI). Pendidikan di madrasah ibtdaiyah merupakan bagian dari penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang tentunya harus berbenah dan senantiasa diperbaiki dan ditingkatkan mutunya, mencakup peningkatan mutu pembelajaran termasuk di dalamnya kualitas kinerja guru sebagai pendidik.

Kajian yang dilakukan oleh Depdiknas, Bappenas, dan Bank Dunia pada tahun 2010 menemukan bahwa guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan.³ Lebih lanjut Kusumaningtyas dan Setyawati menegaskan bahwa “guru adalah komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia dan guru merupakan ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan”.⁴ Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Apapun namanya, apakah itu pembaharuan

¹ Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 33.

² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 166.

³ Rismawan, “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung*” Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), 3. t.d.

⁴ Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati, *Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya (International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Volume 4 Nomor 2: 76-83, June 2015)*, 77.

kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul”.⁵ Dengan demikian kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah.

Kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas dan profesional salah satunya berupa disahkan dan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁶

Seiring berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi maka peran seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, namun guru juga harus dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya.⁷

Islam sebagai agama rahmatan lil’alamin mengajarkan dan menyeru manusia agar senantiasa menampilkan kinerja yang baik, sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 311.

⁶ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda karya, 2007), 227.

⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan mengatasi Kelemahan Sistem Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 147.

*diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S-At-Taubah: 105).*⁸

Ayat di atas menjelaskan adanya perintah bekerja secara profesional. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya dituntut agar memiliki kompetensi dan keterampilan sehingga mampu menampilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Demikian halnya dengan guru sebagai ujung tombak pendidikan. Guru dalam Islam sebagai pemegang jabatan professional membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada murid, sehingga murid dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman.

Sejalan dengan PP No. 19 tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran yang sedang dikembangkan, Suryobroto dan Sumaryana mengelompokkan tugas guru dalam mengajar ke dalam 3 kegiatan, yaitu: 1) menyusun perencanaan pembelajaran, 2) menyajikan / melaksanakan pembelajaran, dan 3) melaksanakan evaluasi belajar.⁹ Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.¹⁰ Dengan demikian dibutuhkan penguasaan kompetensi dan kinerja yang optimal dari para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional.

Akan tetapi, tidak semua guru dapat melakukan pekerjaannya terkait kinerja mengajar dengan profesional.¹¹ Kajian yang dilakukan oleh UNESCO menunjukkan kinerja guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha, 2002), 273.

⁹ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional*, 27. t.d.

¹⁰ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 125.

¹¹ Abdul Haris Pito, *Upaya Peningkatan Kompetensi Mengajar Guru* (Jurnal Diklat Teknis Andragogi Volume III No. 2, 2005), 37.

memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas sebagaimana diungkapkan oleh Muslim pada tahun 2013 menyebutkan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.¹²

Permasalahan utama yang dihadapi pendidikan pada jenjang madrasah ibtidaiyah (MI) hari ini adalah terkait masih rendahnya kinerja guru. Hal tersebut dilihat dari adanya beberapa hal berikut: a) Pada aspek perencanaan pembelajaran, keterampilan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran seperti silabus, RPP, prota, promes dan agenda mengajar masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dengan adanya guru yang dari tahun ke tahun masih menggunakan perangkat pembelajaran yang sama. Masih terdapat guru yang belum mampu menyusun perangkat perencanaan pembelajaran berbasis kurikulum 2013. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya kondisi guru yang dalam membuat perencanaan pembelajaran mengandalkan jasa orang lain; b) Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, pemahaman guru tentang strategi pembelajaran masih rendah, kurangnya kemahiran guru dalam mengelola kelas, rendahnya motivasi mengajar, guru kurang disiplin, rendahnya komitmen guru terhadap profesi, serta rendahnya kemampuan guru dalam manajemen waktu; c) Pada aspek melaksanakan evaluasi pembelajaran, guru dalam membuat soal masih terpaku bahkan plagiat dari buku paket dan LKS, guru dalam membuat soal belum menguasai tingkatan kognitif sebagaimana teori kognitif yang dikemukakan Bloom dan Anderson, guru masih kesulitan menurunkan indikator pembelajaran menjadi indikator soal lalu membuat soal yang tepat sesuai kompetensi yang hendak dicapai, guru tidak melakukan analisis butir soal evaluasi belajar sehingga dari tahun ke tahun masih menggunakan soal yang sama, guru dalam melakukan

¹² Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru* (Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 22 Nomor 1: 114-132, April 2015), 115.

penilaian hasil belajar belum sepenuhnya menerapkan (*authentic assessment*) atau penilaian objektif bahkan masih ditemukan guru melakukan *mark-up* dalam penilaian hasil belajar siswa.¹³ Kondisi kinerja guru seperti ini dapat menyebabkan kualitas layanan belajar yang diterima peserta didik menjadi tidak optimal. Proses pembelajaran seperti ini akan menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang rendah sehingga menghasilkan lulusan dan sumber daya manusia yang memiliki daya saing rendah.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.¹⁴ Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah.

Dalam organisasi atau lembaga pendidikan, tugas dan fungsi kepemimpinan dijalankan oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala madrasah akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga menjadikan organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵ Kepala madrasah merupakan alasan terpenting bagi berkembangnya guru atau membuatnya tidak berdaya. Ini bermakna bahwa berkembangnya atau melemahnya kemampuan guru ditentukan oleh bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengelola SDM guru.¹⁶ Selain itu keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*),

¹³ Wawancara dan observasi kelas dengan Aceng, S.Pd.I (Kamad MIN 2 Purwakarta) dan R. Isep saepulloh, S.Ag Purwakarta (Kamad MIN 1 Purwakarta), Senin 15 Mei 2017.

¹⁴ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, 34. t.d.

¹⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi pendidikan*, 125.

¹⁶ Uhar Suharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2016), 161.

agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai pembina (*coach*).¹⁷

Dalam studi mengenai kepemimpinan kekinian berkembang kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan. Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang biasa pula dikatakan gaya kepemimpinan mutakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Konsep awal mengenai kepemimpinan dikemukakan oleh Mac Gregor Burns yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Artinya pemimpin transformasional mencoba membangun kesadaran para bawahan dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.¹⁸

Karakter kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model atau gaya kepemimpinan yang pernah dicontohkan Rasulullah SAW sebagaimana ditegaskan Allah SWT dalam firman-Nya berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (Q.S. Al-Ahzab: 21).¹⁹

Dalam kehidupannya, Rasulullah Saw senantiasa melakukan terlebih dahulu apa yang ia perintahkan kepada orang lain. Keteladanan ini sangat penting karena sehebat apa pun yang kita katakan, tidak akan berharga kecuali kalau perbuatan kita seimbang dengan kata-kata. Rasulullah tidak menyuruh orang lain sebelum menyuruh dirinya sendiri. Rasulullah tidak melarang sebelum melarang dirinya. Kata dan perbuatannya amat serasi sehingga setiap kata-kata diyakini

¹⁷ Munawaroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru* (Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 16 No. 2: 136-144, Juli 2011), 136.

¹⁸ Bahar Agus Setiawan & Abd. Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 100.

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 595.

kebenarannya. Efeknya, dakwah beliau punya kekuatan ruhiyah yang sangat dahsyat.²⁰

Dalam kepemimpinan transformasional, para pemimpin mencapai tujuan yang diharapkan dengan menggunakan *idealized influence-charisma* (pengaruh ideal, *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (pertimbangan individual). Pemimpin transformasional berbagi visi, mengilhami pengikut, mentor, pelatih, menghormati individu, menumbuhkan kreativitas, dan bertindak dengan integritas.²¹

Akan tetapi kondisi saat ini menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dirasakan belum optimal. Kepala madrasah belum mampu meningkatkan kesadaran bawahan tentang pentingnya tugas mereka dan pentingnya melakukan kinerja mengajar yang baik. Sebagian guru masih menganggap bahwa mengajar sebatas menggugurkan kewajiban. Hanya sebagian kecil guru yang aktif dan kreatif dalam berinovasi. Kepemimpinan kepala madrasah belum mampu membuat bawahan sadar akan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, perkembangan dan pencapaian pribadi. Hal tersebut ditunjukkan oleh rendahnya motivasi guru dalam keikutsertaan program peningkatan karier guru dan kompetensi guru. Masih terdapat guru yang belum mengikuti diklat pengembangan kurikulum KTSP 2013. Kepemimpinan kepala madrasah belum mampu memotivasi bawahan mereka untuk bekerja demi kebaikan organisasi daripada secara eksklusif untuk keuntungan atau keuntungan pribadi mereka sendiri. Guru selaku pendidik masih bekerja sebatas memenuhi tuntutan dan kebutuhan pribadi dan keluarga, belum menyentuh pada aspek kemajuan dan pencapaian visi misi lembaga pendidikan. Apabila diadakan kegiatan di luar

²⁰ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam dan Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 40.

²¹ Jim Allen McCleskey, *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development* (Journal of Business Studies Quarterly Volume 5 Number 4: 117-130, 2014), 124.

kewajiban mengajar, guru lebih berorientasi kepada keuntungan pribadi daripada kebersamaan dan kemajuan organisasi.²²

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tokhibin & Wuradji menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan sumbangan kepada kinerja guru sebesar 15,2 %.²³ Penelitian lain dilakukan oleh Kharis menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan sumbangan kepada kinerja guru sebesar 35,6 %.²⁴ Yukl dalam Moynihan menjelaskan bahwa “penelitian tentang kepemimpinan transformasional mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang sangat sesuai untuk membina perubahan organisasi seperti reformasi kinerja”.²⁵

Selain faktor kepemimpinan transformasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yakni pembinaan oleh kepala madrasah melalui supervisi. Kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah berkewajiban membina kemampuan guru melalui kegiatan supervisi. Dengan kata lain, kepala madrasah harus mampu melaksanakan supervisi secara efektif serta melibatkan guru dalam kegiatan supervisi.²⁶ Kewajiban kepala madrasah berkenaan kegiatan supervisi merupakan amanat Permendiknas nomor 41 tahun 2007, tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, yang menyatakan bahwa salah satu kompetensi kepala sekolah adalah kompetensi supervisi.²⁷

Berbicara mengenai supervisi sebagai salah satu fungsi manajemen pendidikan, Allah SWT menjelaskan sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

²² Wawancara dengan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Purwakarta, Senin 22 Mei 2017.

²³ Tokhibin & Wuradji, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMK* (Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1 Nomor 2: 308-321, 2013), 316.

²⁴ Indra Kharis, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang* (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 1: 1-9, Maret 2015), 1.

²⁵ Donald P. Moynihan, *et. al.*, *Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use* (Journal of Public Administration Research and Theory Volume 22 Number 1: 143-164, 2011), 147.

²⁶ Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 67.

²⁷ Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah, *Bahan Pembelajaran Supervisi Akademik* (Surakarta: LPPKS, 2011), 8.

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۝ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۝ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۝

Artinya:

(10) Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu); (11) yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu); (12) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Infithar: 10-12).²⁸

Ayat di atas menjelaskan adanya fungsi pengawasan dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan manusia sebagai hamba Allah. Demikian pula dengan kinerja guru selaku pendidik, senantiasa ada yang mengawasi dan memonitor setiap aktivitas kerjanya. Fungsi pengawasan tersebut dijalankan oleh para supervisor pendidikan diantaranya adalah oleh kepala madrasah. Dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.

Supervisi merupakan aktivitas menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar kompetensi peserta didik mencapai optimal.”²⁹ Supervisi yaitu suatu upaya membantu para guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, sehingga esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan untuk menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, tetapi untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalitasnya. Meskipun demikian, supervisi tidak bisa lepas dari penilaian unjuk kerja guru di dalam mengelola pembelajaran.³⁰

Dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi, yaitu: 1) merencanakan program supervisi akademik, 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik. Adapun tujuan supervisi akademik adalah membantu guru

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 876.

²⁹ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Gacva Media, 2015), 191.

³⁰ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, 36.

bagaimana belajar meningkatkan kemampuan mereka sendiri guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.³¹

Novitasari dalam penelitiannya menunjukkan bahwa “rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi”.³² Rismawan dalam penelitiannya mengemukakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.³³ Lebih lanjut dinyatakan dalam penelitian Suhayati menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 17,81 %.³⁴

Dalam melakukan supervisi, kepala madrasah terlebih dahulu akan melakukan penelitian secara seksama mengenai seluruh situasi pembelajaran, faktor-faktor pengaruh, serta bagaimana sifat guru dan peserta didik dan sebagainya. Selanjutnya penilaian akan dilakukan bersama oleh kepala sekolah dan guru untuk menemukan kekurangan atau kelemahan. Setelah menemukan kelemahan dari guru tersebut, kepala madrasah akan memberikan bantuan pelayanan dan bimbingan terhadap guru agar kualitasnya meningkat.³⁵

Permasalahan terkait supervisi oleh kepala madrasah menunjukkan bahwa guru masih belum merasakan pengaruh dari supervisi itu sendiri. Kepala madrasah disibukkan dengan aktivitas manajerial dan administrasi sekolah. Sehingga pelaksanaan supervisi sebatas pengumpulan dan pemeriksaan administrasi dan belum mengarah pada pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru secara maksimal. Meskipun demikian, kegiatan pembinaan guru lebih banyak dilaksanakan kepala madrasah secara maksimal melalui kegiatan KKG dan rapat

³¹ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 43.

³² Rahmi Novitasari, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Conggeang , Kabupaten Sumedang” Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 2.

³³ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi*, 1.

³⁴ Iis Yeti Suhayati, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru* (Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.17 No.1: 86-95, Oktober 2013), 86.

³⁵ Rahmi Novitasari, *Pengaruh Supervisi*, 5. t.d.

guru, dan itu pun dirasakan belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.³⁶ Dampaknya pun sangat jelas dalam hal peningkatan kinerja pun masih kurang terlaksana dengan optimal. Terlihat dari proses belajar mengajar dikelas yang masih belum ada inovasi dalam pembelajaran. Tetapi jika melihat kembali tujuan dari supervisi akademik itu sendiri harusnya sudah bias menyelesaikan masalah-masalah yang di hadapi oleh guru dalam proses belajar mengajar. Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah seharusnya guru bisa memanfaatkan waktu tersebut untuk memperbaiki kinerjanya dan kepala madrasah bisa meminimalisir masalah-masalah yang dihadapi guru.

Dengan adanya kondisi kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah yang belum optimal tersebut, maka tentunya berkontribusi pula pada kondisi kinerja guru yang belum optimal. Dengan meninjau dan berlandaskan latar belakang fenomena tersebut penulis merasa penting untuk melakukan sebuah penelitian terkait permasalahan diatas. Mengingat luasnya permasalahan yang dibahas dan untuk menjaga agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, penulis memfokuskan penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah di kabupaten Purwakarta dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Fokus penelitian mengambil objek penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta tahun pelajaran 2017-2018. Adapun secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana supervisi Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?

³⁶ Observasi dan wawancara dengan guru MI Negeri di kabupaten Purwakarta, Senin 17 Mei 2017.

3. Bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?
5. Apakah terdapat hubungan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?
6. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menguji teori mengenai kepemimpinan transformasional, supervisi dan kinerja guru.
2. Menguji hipotesis mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru.
3. Menambahkan dan melengkapi hasil riset sebelumnya mengenai kepemimpinan transformasional, supervisi kepala madrasah dan kinerja guru.
4. Menemukan solusi bagi permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, supervisi kepala madrasah dan kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan, pembinaan serta pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam kerangka ini diperlukan jenis kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan strategi dalam supervisi kepala sekolah yang efektif.

Selain itu penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam pembinaan atau supervisi akademik guru serta solusi dalam berbagai permasalahan terkait kepemimpinan pendidikan dan supervisi akademik.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer guna menemukan dan menerapkan kepemimpinan yang strategis dalam memunculkan motivasi guru sehingga kompetensi dan kinerja guru optimal. Dengan kinerja guru yang optimal tersebut tentunya akan berkontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mengurangi berbagai kendala yang selama ini dirasa sangat mengganggu proses pencapaian mutu, dan dapat memberi manfaat dalam memecahkan masalah khususnya meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Bagi Praktisi Pendidikan

Hasil Penelitian ini secara umum dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh mutu pendidikan yang baik dari kepala madrasah, pengawas, tenaga kependidikan dan guru. Dan secara khusus bagi kepala madrasah dan guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di kabupaten Purwakarta.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

- 1) Dapat dilakukan penelitian pada aspek di luar dari variabel yang diteliti sehingga dapat menjadi rekomendasi bagi lembaga pendidikan madrasah dalam membuat strategi yang lebih tepat dalam upaya untuk lebih meningkatkan kinerja guru.
- 2) Mendapatkan informasi baru mengenai hubungan kepemimpinan, supervisi dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.