

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani untuk pembangunan suatu bangsa. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diasumsikan dapat menunjang kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan dan bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa dan Negara. Titik berat pembangunan pendidikan pada era sekarang ditekankan pada peningkatan mutu. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan mutu pendidikan dari seluruh komponen yang terdapat sistem pendidikan. Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Namun sampai saat ini, kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan.

Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas 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 di cita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Indonesia belum optimal dalam melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.¹

Oleh karena itu sangat penting peningkatan kualitas kinerja guru di Indonesia karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. “Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.”² Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

¹ Edi Rismawan et al., “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* XXII, no. 1 (2015): 114–132.

² Kusnandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), 54.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Seyogyanya seorang guru memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. *Pertama*, guru harus mempunyai komitmen tinggi dalam proses belajarnya demi kepentingan siswa. *Kedua*, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru harus menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.³

Guru memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Oleh karena itu, “perlu adanya pembinaan yang kontinyu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel pendidikan lain di sekolah.”⁴

Sehubungan dengan hal di atas, Sedarmayanti berpendapat bahwa kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut “kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.”⁵

Dengan demikian, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru diperlukan pengelolaan sekolah yang baik dan terprogram. Oleh karena itu di butuhkan dorongan, bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah

³ Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 92.

⁴ Teti Berliani and Rina Wahyuni, “IMPELEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU,” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 3 (2017): 218–226.

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 76.

melalui kepemimpinan dan supervisi yang terencana dengan baik. Dalam meningkatkan dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing di era modern seyogyanya sekolah dikelola oleh seorang pemimpin yang memiliki kriteria dan karakter kepemimpinan yang dapat mengembangkan seluruh unsur sekolah dan menguasai program pengembangan kompetensi guru dalam mengajar serta memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Gery Yukl mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktifitas-aktifitas tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan dan kerja sama dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.⁶

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang harus dapat menggerakkan bawahannya untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini Sudarwan Danim menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.⁷

Sementata itu, berkenaan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional, Bass & Avolio menyatakan bahwa “karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dikelompokkan menurut lima komponen kepemimpinan dalam teori kepemimpinan transformasional, yaitu komponen *idealized influence*,

⁶ G. Yukl, *Leadership in Organization (Second edition)* (Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall Inc, 1989), 5.

⁷ Bambang Wiyono, “Hakikat Kepemimpinan Transformasional,” *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018): 74–83.

inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, dan charisma".⁸ Walaupun ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa unsur karakteristik kepemimpinan transformasional hanya terdiri dari empat unsur karakteristik tanpa adanya karakter *charisma*, karena karakter tersebut merupakan bagian dari karakter *idealized influence*.

Adapun faktor lain yang dapat di terapkan dalam peningkatan kinerja guru adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah 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 sekolah, 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.⁹

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."¹⁰ Permendiknas nomor 13 tahun 2007 menyatakan bahwa kepala sekolah 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 profesionalisme guru.

⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 94.

⁹ Berliani and Wahyuni, "IMPELEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU."

¹⁰ Nur'ani, dkk. "IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MIS BATUSANGKAR," *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 12–25.

Sejalan dengan itu, Mulyasa menegaskan bahwa dalam “supervisi terkandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan professional personel, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik.”¹¹

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.¹²

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

Akan tetapi berdasarkan studi pendahuluan hasil wawancara dengan salah satu guru senior di SMK Assalaam Kabupaten Bandung peran kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin belum maksimal, hal ini disebabkan kesibukan kepala sekolah dalam menjalankan kepentingan dan kesibukan selain menjadi kepala sekolah.¹³ Selain itu pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah belum sepenuhnya terlaksana dengan baik karena dipengaruhi kurangnya kompetensi kepala sekolah dalam aspek supervisi sebab dilatar belakangi pendidikan kepala sekolah yang berasal dari non-pendidikan. Kemudian masih terdapat beberapa

¹¹ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 56.

¹² Leniwati dan Yasir Arafat, “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 2, no. 1 (2017): 106–114.

¹³ Hasil wawancara dengan guru SMK Assalaam Maya Puspita S.Pd pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 10:15 WIB.

guru yang tidak menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), telat masuk kelas, tidak melaksanakan evaluasi belajar dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah. Hal ini senada dengan pendapat Siagian 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 sekolah.¹⁵ Faktor pengawasan (supervisi) dan kepemimpinan kepala sekolah 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 sekolah agar dapat memberikan bimbingan dan pengawasan bagi peningkatan kualitas pendidikan melalui kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK Assalaam sehingga menghasilkan efektivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kabupaten Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

¹⁴ wawancara dengan staff kurikulum SMK Assalaam, Isma Nuryanti, M.Pd pada tanggal 19 Desember 2019 10:05 WIB

¹⁵ Ikhwandra, “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU PADA MAS SE-KABUPATEN TANAH DATAR,” *Jurnal Tamwil* 1, no. 1 (2015), 84.

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana supervisi akademik kepala sekolah SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kinerja guru SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?
5. Bagaimana Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?
6. Bagaimana Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.
2. Untuk menjelaskan supervisi akademik kepala sekolah SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.
3. Untuk menjelaskan kinerja guru SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.
4. Untuk Menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.
5. Untuk Menjelaskan Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.

6. Untuk Menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Assalaam Kecamatan Cibaduyut Kabupaten Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya setiap penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat baik dari aspek teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama dalam hal:
 - a. Dapat menjadi bahan acuan untuk kegiatan pendidikan, terutama dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.
 - b. Digunakan sebagai sumbang saran dalam meningkatkan dan mengembangkan peran kepemimpinan kepala sekolah khususnya yang berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan penuh kerelaan, bersemangat, dan siap bersaing dengan sekolah lain.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.
 - a. Kepala sekolah

Hasil peneltian ini diharapkan dijadikan pertimbangan dalam mengaplikasikan kepemimpinan pendidikan untuk membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan, serta memberdayakan potensi yang dimiliki sekolah, dalam rangka menunjang kualitas pendidikan di sekolah.

- b. Guru

Guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran yang dimotivasi oleh pimpinan sekolah agar dapat

bekerja dengan efektif, efisien, nyaman, aman, berinovasi kerja tinggi, dan siap bersaing dengan sekolah lain. Dukungan pemimpin sekolah akan meningkatkan kinerja guru.

c. Peneliti lanjut

Hasil penelitian dapat dipergunakan peneliti lanjut sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kinerja guru bila dihubungkan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah dapat melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini dimaksudkan untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain baik tujuan, metode dan hasil penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Triyantika Sari.

Tesis ini berjudul: *Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Bandar Lampung, 2017.*

Hasil penelitiannya sebagai berikut. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh 1) peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) peran komite sekolah terhadap kinerja guru, 3) peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Bandar Lampung. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 201 SD Negeri di Bandar Lampung dengan sampel berjumlah 30 SD Negeri di Bandar Lampung yang terdiri atas kepala sekolah, komite sekolah dan guru. Pengumpulan data menggunakan cross section dengan menggunakan media kuisioner atau angket dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala

sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa karena kepemimpinan kepala sekolah menjalankan peran dan fungsinya dengan baik, kinerja guru juga mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan kontribusi sebesar 92%. Peran komite sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan kontribusi sebesar 60,2%, karena peran komite sekolah dijalankan dengan baik, kinerja guru pun juga mengalami peningkatan. Peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan kontribusi sebesar 93,2%. Hal ini bermakna bahwa karena kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik dan peran komite sekolah dilaksanakan dengan baik, kinerja guru jugamengalami peningkatan.¹⁶

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengkaji kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel peran komite sekolah (X2) sehingga diperkirakan akan terjadi hasil yang berbeda.

2. Robiah Saidah.

Tesis ini berjudul: *Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah. Tesis Yogyakarta : Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, Pogram Studi Pedidikan Islam, 2015.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Seberapa besar pengaruh Kinerja Guru (2) Seberapa besar pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah, serta (3) Seberapa besar pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Dalam penyusunan tesis ini, penyusun menggunakan metode penelitian korelatif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan

¹⁶ Triyantika Sari. Tesis. *Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Bandar Lampung.* (Universitas Lampung. 2017).

kuesioner kepada 50 orang guru di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear ganda dengan dua variabel dan korelasi parsial dengan terlebih dahulu melakukan uji linearitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS Versi 17.0 for windows menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,719; menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kinerja guru, dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi, prasarana, sistem, dan pengalaman pendidikan. Hasil uji parsial (Uji F) menunjukkan bahwa hasil diperoleh untuk f tabel 3,20 sedangkan nilai f hitung 63,826. Karena f hitung > f tabel ($63,826 > 3,20$) dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.¹⁷

Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel kinerja guru (X1), akan tetapi pada penelitian ini variabel kinerja guru menjadi variabel *dependen* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah.

3. Siti Alawiyah.

Tesis ini berjudul: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMA dan SMK di Kota Magelang Tahun 2017*, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, 2) Pengaruh supervisi klinis terhadap

¹⁷ Robiah Sadiah. Tesis. *Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya madrasah terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta*. (UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2015).

kinerja guru dan 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi klinis terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan tehnik total sampling. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Sedangkan tehnik analisisnya adalah dengan cara menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAI dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,046 > 2,052$. 2) Supervisi klinis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,237 > 2,052$. Kepemimpinan transformasional dan supervisi klinis berpengaruh terhadap kinerja guru PAI dengan f hitung $13,465 > 2,052$. sementara besarnya pengaruh Kepemimpinan transformasional dan supervisi klinis terhadap kinerja guru sebesar 49,9% sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁸

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengkaji kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel supervisi akademik (X2) sehingga diperkirakan akan terjadi hasil yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Dimensi motivasi kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada dimensi budaya keterlibatan, kemampuan beradaptasi, dan misi. Dimensi pertimbangan individu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.¹⁹

4. Suwarni

¹⁸ Siti Alawiyah. Tesis. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru PAI SMA dan SMK di Kota Magelang tahun 2017*. (IAIN Salatiga. 2017).

¹⁹ Anik Herminingsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 5, no. 1 (2011): 22–37.

Penelitian ini berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi”*, diterbitkan oleh Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2011.

Penelitian ini menggunakan analisis data korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi di SLTA swasta di kota dan kabupaten Blitar. Implikasi: gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dalam mengajar, sehingga akhirnya kinerja guru ekonomi SLTA di kota dan kabupaten Blitar menjadi baik kemudian prestasi belajar siswa juga meningkat.²⁰

5. Intan Silvana, Aan Komariah dan Abu Bakar

Penelitian ini berjudul *“Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kinerja guru dan mutu sekolah”*, diterbitkan Jurnal Administrasi Pendidikan, 2016.

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu sekolah pada SD nekeriterakreditasi A di kabupaten Cianjur diperoleh sebesar 0,700 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 49%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan *“kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah”* dapat diterima. Sedangkan besarnya pengaruh kinerja guru terhadap kinerja guru terhadap mutu sekolah pada SD negeri terakreditasi A di kabupaten Cianjur diperoleh sebesar 0,709 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 50,2%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan *“kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah”* dapat diterima. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap

²⁰ Suwarni, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi,” Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 18, no. 2 (2011): 206–214.

mutu sekolah pada SD Negeri terakreditasi A di kabupaten Cianjur sebesar 0,722 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu sekolah” dapat diterima.²¹

6. Anik Herminingsih

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*” diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Sumber Daya, 2011.

Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Dimensi kepemimpinan transformasional motivasi inspirasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi budaya keterlibatan, adaptabilitas, dan misi. Dimensi kepemimpinan transformasional pertimbangan individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi budaya konsistensi. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi dalam penelitian dilaksanakan secara parsial. Penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan analisis secara simultan, atau analisis persamaan struktural (structural equation modeling).²²

7. Dwi Sartika

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*” diterbitkan oleh Jurnal Management Analysis Journal, 2014.

²¹ Intan Silvana Maris, Aan Komariah, and Universitas Pendidikan Indonesia, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* XXIII, no. 2 (2016): 173–188.

²² Herminingsih, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi.”

Hasil penelitian, ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan ($0,025 < 0,05$), kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ($0,007 < 0,05$), komitmen organisasi terhadap keinginan keluar ($0,023 < 0,05$), gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ($0,000 < 0,05$) sehingga H1, H2, H3, dan H4 diterima, tidak terdapat hubungan langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar ($0,984 > 0,05$) H5 ditolak. Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan keluar maupun gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar sehingga H6 dan H7 ditolak.²³

8. Agus Purwanto, dkk.

Penelitian ini berjudul “*Kepemimpinan Transactional , Transformational , Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Mts di Kudus*”, diterbitkan oleh Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa; gaya kepemimpinan transaksional dan otoritarian pada Madrasah Tsanawiyah di Kudus berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah di Kudus Jawa Tengah.²⁴

9. Edi Rismawan

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru*”, diterbitkan oleh Jurnal Administrasi Pendidikan, 2015.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Kepala Sekolah berada pada kategori baik, (2) Motivasi Berprestasi Guru berada pada kategori baik,

²³ Dwi Sartika, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi,” *Management Analysis Journal* 3, no. 2 (2014): 7.

²⁴ Agus Purwanto Dkk, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSACTIONAL , TRANSFORMATIONAL , AUTHENTIC DAN AUTHORITARIAN TERHADAP KINERJA GURU MTs DI KUDUS,” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 04, no. 01 (2020): 70–80.

(3) Kinerja Mengajar Guru berada pada kategori baik,(4) Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi Guru (Y1), (5) Motivasi Berprestasi Guru (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y2), (6) Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y2), (7) Supervisi Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Berprestasi.²⁵

10. Riana Yohanas

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Se- Kecamatan Lima Kaum*”, diterbitkan oleh Jurnal Al-Fikrah, 2018.

Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum, dikarenakan nilai t hitung $1,019 < t$ tabel $2,000$, artinya baik atau tidak supervisi kepala sekolah tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. (2) terdapat pengaruh antara komunikasi antar pribadi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum, dikarenakan nilai t hitung $2,699 > t$ tabel $2,000$, artinya semakin efektif komunikasi antar pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan sebaliknya, semakin tidak efektif komunikasi antar pribadi akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja guru. (3) terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan komunikasi antar pribadi secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum, dikarenakan nilai F hitung $4,192 > F$ tabel $3,160$, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah dan efektif komunikasi antar pribadi secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan sebaliknya, semakin tidak baik supervisi kepala sekolah dan tidak efektif

²⁵ Rismawan, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru.”

komunikasi antar pribadi secara bersama-sama akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja guru.²⁶

F. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran utuh pengaruh antarvariabel tersebut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan bila perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruhnya dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian maksud atau tujuan tertentu.²⁷ Kemampuan tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja seorang guru. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah. Gaya kepemimpinan dan kreatifitas yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan inovatif. Kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang sangat tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, penuh semangat, kekeluargaan, mampu mengembangkan staf-stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu-mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya

²⁶ Rian Yohanas, "PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD NEGERI SE- KECAMATAN LIMA KAUM," *Jurnal Al-Fikrah* 6, no. 1 (2018): 33–44.

²⁷ A. Malik Fajar, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Adty Media, 1993), 23.

harus memahami bermacam-macam karakteristik bawahannya, sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Hasil analisis penelitian “Basilius Redan menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru”.²⁸ Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Supervisi akademik merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas. Karena supervisi merupakan suatu “proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari berbagai macam tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif.”²⁹

Penelitian Hana Khairi dan Ahmad Sabandi menunjukkan bahwa “supervisi akademik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru”.³⁰ Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Adanya kesinambungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap tercapainya kualitas pendidikan

²⁸ Redan Basilius, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kota Merauke,” *Cakrawala Pendidikan* XXXIII, no. 1 (2014): 128–137.

²⁹ Nur’ani, “Impelementasi Supervisi Akademik Kepala MIS Batusangkar.”

³⁰ Hana Khairi and Ahmad Sabandi, “PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU,” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 5, no. 1 (2020): 51–55.

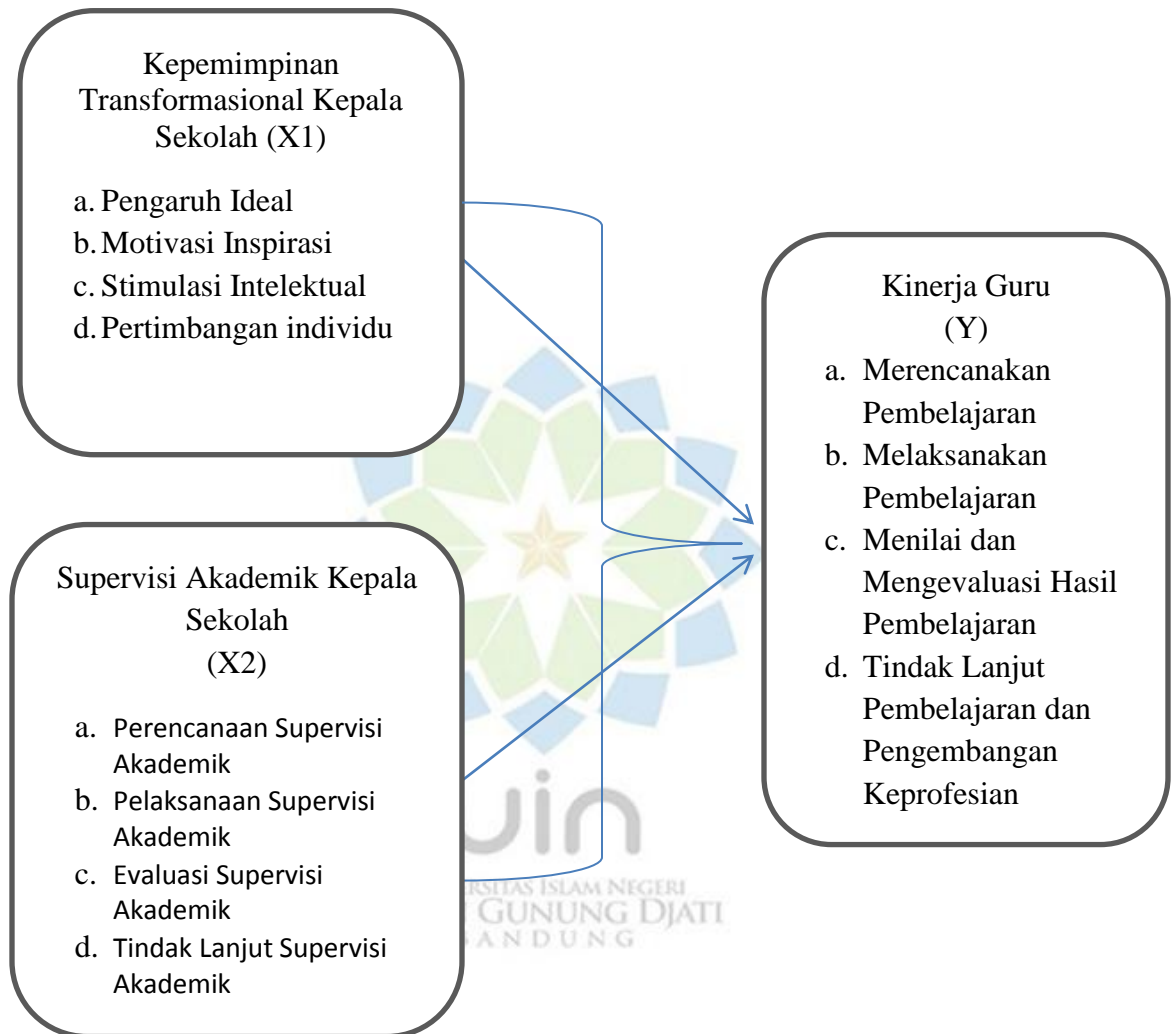
disekolah sebagai hasil dari peningkatan kinerja guru yang semakin hari semakin baik, karena kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. “Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.”³¹

Oleh sebab itu kinerja guru akan semakin baik. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula, sehingga akan mengeluarkan penerus-penerus bangsa yang baik pula kualitasnya dan dapat menciptakan rasa kepuasan terhadap pelanggan atau wali murid sehingga akan mendapatkan dampak rasa loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi. Kinerja guru yang baik tidak lepas dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik sekolah semakin baik pula kinerja guru yang dilakukan, sehingga mendapatkan lulusan yang baik pada akhirnya.

Untuk lebih jelasnya ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi berpikir dibawah ini.

UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

³¹ Srinalia, “Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar,” *Jurnal Ilmiah Didaktika* 15, no. 2 (2015): 193–207.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

4. Model Teoritis Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2) dampaknya terhadap Kinerja Guru (Y)

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

X2 = Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Y = Kinerja Guru

X1 – Y = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

X2 – Y = Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berpengaruh
Terhadap Kinerja Guru

X1,X2 – Y = Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berpengaruh
Terhadap Kinerja Guru

G. Hipotesis

1. H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru
3. H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru
4. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru
5. H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru
6. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.