

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu isu yang menarik untuk dikaji dalam bidang pendidikan yaitu bersinggungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru yang sangat penting dalam dunia Pendidikan. Hal ini disebabkan kinerja guru di suatu madrasah mempunyai peran besar untuk peserta didik. Segala kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam peningkatan dan pengembangan Pendidikan akan diimplementasikan oleh kinerja guru.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Guru yang memiliki kinerja baik dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi perhatian utama dalam pengelolaan madrasah.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memainkan peran kunci dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, supervisi kepala madrasah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi bukan hanya sebagai kegiatan pengawasan semata, melainkan juga sebagai sarana pembinaan yang memberikan umpan balik positif terhadap kinerja guru.

Menurut Sulistyandari “pembangunan pendidikan di Indonesia harus menjamin pemerataan kesempatan, relevansi, serta efisiensi manajemen pendidikan. Pendidikan yang berkualitas mampu menciptakan generasi yang kompetitif dan relevan dengan kebutuhan dunia industry”¹. Mengacu pada hasil terbaru studi *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* melalui tes PISA terbaru tahun 2022 menyebut bahwa:

Skor PISA 2022 dalam membaca menurun sebanyak 12 poin menjadi 359, dibandingkan dengan skor tahun 2018 yang mencapai 371. Penurunan ini

¹ Sulistyandari, “Langkah Strategis Peningkatan Kualitas, Relevansi dan Pemerataan Pendidikan di Indonesia dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan” *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 4:12 (Juli 2018), 80.

tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024, yang menargetkan skor membaca sebesar 392. Demikian pula, skor matematika turun sebanyak 13 poin menjadi 366 dari 379 sebelumnya. Meskipun mengalami penurunan, target skor matematika dalam RPJMN 2024 tetap tinggi, yakni 388. Sementara itu skor sains juga mengalami penurunan 13 poin, mencapai 383 dari skor sebelumnya yang mencapai 396. Penurunan ini tidak sesuai dengan target RPJMN tahun 2024 yang menetapkan skor sains sebesar 402².

Rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Skor Data PISA Tahun 2022 (Over All)

No	Region	Overall PISA Score 2022
1	Singapore	560
2	Macau	535
3	Japan	533
4	Taiwan	533
5	South Korea	523
6	Hong Kong	520
7	Estonia	516
8	Canada	506
9	Ireland	504
10	Switzerland	498
69	Indonesia	369

Sumber: Data Pandas PISA Scores (2022)

Tabel 1. 2 Skor Data PISA Tahun 2022 (PISA Science Score 2022)

No	Region	Overall PISA Score 2022
1	Singapore	575
2	Japan	552
3	Macau	547
4	Taiwan	540

² Narasi Skor PISA Indonesia Jangan Seolah-olah Prestasi, tersedia pada <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/12/06/narasi-skor-pisa-indonesia-jangan-seolaholah-prestasi> (diakses tanggal 11 Desember 2023)

No	Region	Overall PISA Score 2022
5	South Korea	536
6	Estonia	527
7	Hong Kong	510
8	Canada	508
9	Finland	497
10	Australia	493
67	Indonesia	383
...
81	Cambodia	347

Sumber: Data Pendas PISA Scores (2022)

Hal di atas diperkuat oleh Mendikbud menyebutkan, rata-rata nilai UKG nasional ialah 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka Rata-rata nilai profesional 54,77, sementara nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Mendikbud mengingatkan hasil UKG tidak dijadikan sebagai alat eksekusi untuk guru.

Hasil UKG secara nasional menggambarkan demikian, berimplikasi pada capaian tingkat daerah provinsi dan kabupaten semisal di Provinsi Jawa Barat. “Secara umum tingkat provinsi telah mencapai angka minimal dengan rata 58.97. Adapun bidang pedagogik masih dibawah minimal dengan rata-rata 54.36”³. Dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Capaian Uji Kompetensi Guru Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

Tingkat/Jenjang Pendidikan				Bidang		Rata-rata
SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	
1	2	3	4	5	6	7
56.65	60.70	66.73	59.29	54.36	60.95	58.97

Sumber: diadaftasi/dimodifikasi dari Neraca Pendidikan, 2020

³ Neraca Pendidikan Daerah Tag UKG, tersedia dalam: <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> (dunduh tanggal 1 Juli 2021).

Kinerja guru merupakan aspek fundamental dalam mencapai tujuan pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi personal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi yang mereka terima. Peningkatan kualitas kinerja guru sangat bergantung pada lingkungan yang diciptakan oleh pemimpin lembaga, yang dalam hal ini adalah kepala madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab tidak hanya dalam hal administratif, tetapi juga dalam membangun kultur kerja yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Robbins dan Judge menyebutkan bahwa “seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan, mempengaruhi, serta memfasilitasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi”⁴. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung serta memotivasi guru untuk bekerja secara maksimal.

Selain kepemimpinan transformasional, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah juga memainkan peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Supervisi di madrasah bukan hanya tentang pengawasan kinerja, tetapi juga menjadi proses pembinaan yang memberikan bimbingan serta umpan balik bagi guru. Glatthorn dan Jailal menyatakan bahwa “supervisi instruksional yang baik dapat meningkatkan keterampilan pedagogis guru dan membantu mereka menemukan cara yang lebih efektif dalam mengajar”⁵.

Supervisi juga berfungsi untuk membantu guru mengidentifikasi tantangan dalam pembelajaran serta menyediakan solusi melalui pelatihan atau bimbingan intensif. Dengan demikian, supervisi yang efektif dapat menjadi katalisator dalam peningkatan kinerja guru. . Sesuai dengan ayat Al-Quran mengenai supervisi yang baik tercantum dalam surat Ali Imran ayat 159:

⁴ Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior* (Pearson:201717th ed, 2017), 81

⁵ Glatthorn, A. A., & Jailal, J. M, *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught and Tested* (Corwin Press, 2000), 120.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥﴾

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”.(QS. Ali Imran: 159).

Tafsir Wajiz: Setelah memberi kaum mukmin tuntunan secara umum, Allah lalu memberi tuntunan secara khusus dengan menyebutkan karuniaNya kepada Nabi Muhammad. Maka berkat rahmat yang besar dari Allah, engkau berlaku lemah lembut terhadap mereka yang melakukan pelanggaran dalam Perang Uhud. Sekiranya engkau bersikap keras, buruk perangai, dan berhati kasar, tidak toleran dan tidak peka terhadap kondisi dan situasi orang lain, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah, hapuslah kesalahan-kesalahan mereka dan mohonkanlah ampunan kepada Allah untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, yakni urusan peperangan dan hal-hal duniawi lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, dan kemasyarakatan. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad untuk melaksanakan hasil musyawarah, maka bertawakallah kepada Allah, dan akuilah kelemahan dirimu di hadapan Allah setelah melakukan usaha secara maksimal. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.⁶

Pelajaran yang dapat diambil ayat tersebut yaitu mengajarkan pentingnya berlaku lembut dan memberikan maaf dalam memimpin. Ayat ini menekankan pentingnya kebijaksanaan, kelembutan, dan musyawarah dalam kepemimpinan. Dalam konteks supervisi kepala madrasah, sikap ini penting untuk memberikan bimbingan tanpa bersikap keras.

Menurut Ara dan Imam menyatakan bahwa “pendidikan merupakan unsur terpenting dalam membentuk dan mencetak generasi penerus bangsa.”⁷. Sejalan dengan Soekidjo menyatakan bahwa “pendidikan secara umum adalah segala upaya sadar yang direncanakan untuk dapat mempengaruhi orang lain baik individu,

⁶ Tersedia pada <https://quran.nu.or.id/ali-imran/159>

⁷ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah* (Bandung: Kaukaba, 2012), 23.

kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan itu sendiri”⁸.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, mengendalikannya diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”⁹.

Burns menyatakan bahwa “pemimpin transformasional adalah orang yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi dari sekadar kepentingan pribadi mereka. Mereka bekerja untuk mengubah, bukan hanya untuk mengelola”¹⁰.

Adapun supervisi kepala madrasah menurut Fathurohman adalah “proses yang sistematis dan berkelanjutan, di mana kepala sekolah berperan untuk merencanakan, mengamati, mengevaluasi, serta memberikan umpan balik kepada guru guna meningkatkan kinerja pengajaran”¹¹.

Adapun supervisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu supervisi klinis. Teori cogan mengatakan bahwa “supervisi klinis adalah suatu proses pengawasan yang sistematis, di mana supervisor dan guru bekerja sama untuk mengamati, menganalisis, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Proses ini mencakup tahap-tahap yang jelas, mulai dari perencanaan, pengamatan kelas, hingga evaluasi dan umpan balik”¹².

Penelitian ini berfokus pada kinerja guru. Fathurrohman berpendapat bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan pendidikan sesuai dengan kompetensi

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 56.

⁹ Abdul Rahman. “Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dan Implikasinya terhadap Pelaksanaan Pendidikan di Indonesia.” *JOEAI (Journal of Education and Instruction)* 4: 20 (Juli 2021),99.

¹⁰ Burns, J. M., *Leadership*. (Harper & Row, 1978).

¹¹ Fathurrohman, M., *Supervisi Akademik: Teori dan Implementasi di Sekolah Dasar*, (Surabaya: Penerbit Media Edukasi, 2021), 56.

¹² Cogan, M. L., *Clinical Supervision*, (Houghton Mifflin, 1973), 201.

profesional yang dimilikinya, yang mencakup persiapan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi hasil belajar siswa, dan pengembangan diri"¹³.

Adapun indicator kinerja guru yang digunakan pada penelitian ini mengenai "kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, melakukan evaluasi hasil belajar siswa, serta tindak lanjut atas hasil evaluasi untuk perbaikan pengajaran di masa mendatang. Kinerja guru juga dapat dilihat dari kepeduliannya terhadap kebutuhan individu siswa dan pengembangan profesional berkelanjutan"¹⁴.

Guru merupakan profesi yang sangat mengandalkan profesionalisme, maka apabila guru tidak memiliki kinerja yang sesuai dengan tugasnya maka dapat dikatakan seseorang tersebut tidaklah profesional. Sesuai dengan ayat Al-Quran yang menyatakan profesionalisme dari suatu pekerjaan yang terdapat dalam surat Al An'am ayat 135:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَابِدٌ لِّمَنْ فَسَوَفَ تَلْعَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُوْنَ

Artinya: "Katakanlah (Muhammad), "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nant). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung" (QS. Al- An'am: 135).

Tafsir Al-Muyassar: Katakanlah (wahai rasul), wahai kaumku, berbuatlah sesuai hati kalian, sesungguhnya aku akan berbuat sesuai dengan ajaranku yang telah di syariatkan kepadaku oleh tuhanku . Kelak kalian akan mengetahui, (ketika siksaan menimpa kalian) siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh akibat yang baik? Sesungguhnya tiidak akan menggapai ridha Allah dan surganya orang yang berbuat melampaui batas dan melakukan tindakan aniaya dengan menyekutukan Allah dengan sesembahan yang lain¹⁵.

Hasil studi pendahuluan ke MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang dengan melakukan observasi kepada guru-guru yaitu penerapan kepemimpinan transformasional, yang belum memotivasi guru secara efektif, supervisi kepala

¹³ Fathurrohman, M. *Supervisi*, 43.

¹⁴ Mulyasa, E, *Manajemen Kinerja Guru Pengembangan Profesionalisme Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), 98.

¹⁵ Tersedia pada <https://tafsirweb.com/2259-surat-al-anam-ayat-135.html>

madrasah yang belum optimal serta terdapat kinerja guru beragam yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Fenomena-fenomena tersebut menjadi objek yang penting untuk diteliti karena berkaitan dengan mutu dan tujuan pendidikan itu sendiri, maka penulis memfokuskan kajian serta membatasi masalahnya pada Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru perlu dicarikan faktor-faktor dalam proses analisis tersebut. Lebih spesifik dalam pembahasannya penulis *breakdown* kepada beberapa sub masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang.
2. Supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang.

3. Kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs As-Sa'adah dan MTs Al-Irfani Sumedang

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat dan kegunaan baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini di dapat dijadikan pemikiran untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang kajian ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi sumber informasi dan acuan berbagai kajian teoritis yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, supervisi kepala madrasah, kinerja guru serta memotivasi peneliti lain untuk melakukan penelitian secara komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja dari berbagai aspek kajian.

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan-bahan rujukan dan penelitian sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis yaitu menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru dari berbagai aspek kajian.

b. Bagi Kepala Sekolah

Manfaat bagi kepala sekolah yaitu sebagai bahan evaluasi dalam kepemimpinan transformasional dan supervisi dan bahan rujukan bagi kepala sekolah mengenai kinerja guru.

c. Bagi Pendidik

Manfaat bagi pendidik atau guru yaitu sebagai bahan evaluasi bagi kerjanya dan dapat menambah pengetahuan mengenai hasil pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja dari berbagai aspek kajian.

d. Bagi Peserta Didik

Manfaat bagi peserta didik yaitu proses pembelajaran di kelas dapat mengalami perubahan positif ketika penelitian ini dilaksanakan.

e. Bagi Sekolah

Manfaat bagi sekolah yaitu sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan fasilitas yang mampu memberikan kinerja guru lebih baik. Selain itu manfaat bagi sekolah yaitu dapat dijadikan penelitian berikutnya mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi sekolah dan kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, penulis merumuskan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang .

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

2. Ho: Tidak terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

Ha: Terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

3. Ho: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sa'adah dan Madrasah Tsanawiyah Al-Irfani Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hipotesis di atas maka pola hubungan atau pengaruh antara variabel independen (X) dimana (X_1) kepemimpinan kepala madrasah dan (X_2)

supervisi kepala madrasah, sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari beberapa penelitian sebelumnya yang pernah melakukan penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, hal ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sehingga dapat memperbanyak wawasan dalam penelitian yang sama.

1. Ikhsan Akbar Handinata, Mesiono dan Yusuf Hadijaya (2024)

Akbar Handinata, Mesiono dan Yusuf Hadijaya melakukan penelitian pada tahun 2024, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mas At-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara”.¹⁶ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan dalam memberikan bimbingan dan pengawasan bagi peningkatan kualitas pendidikan melalui kinerja guru dalam proses pembelajaran. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS At-Taufiqqurahman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tiga variabel pertama kepemimpinan transformasional (X1), Variabel kedua (X2) dan Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut Dengan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqqurahman 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 Taufiqqurahman 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

¹⁶ Ikhsan, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAS At-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7:2 (Juni, 2024), 677.

terhadap kinerja guru MAS At-Taufiqurahman labuhan batu utara dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar 0,556 atau 55,6%.

2. Hasanudin Rumakabes, R. kempa dan Sumarni Rumfot (2024)

Hasanudin Rumakabes, R. kempa dan Sumarni Rumfot melakukan penelitian pada tahun 2024, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon”.¹⁷ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh seperangkat keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam melaksanakan sejumlah tugas. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan faktor pendukung dan penghambat pengawasan kepala.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut Pengawasan iniKegiatannya meliputi merencanakan dan menilai proses pembelajaran, perencanaan, sedangkan kegiatan pelaksanaan meliputi penilaian kemajuan proses pembelajaran yang melibatkan pemanfaatan pembelajaran strategi/metode/teknik dan manajemen kelas, the pelaksanaan supervisi akademik dan manajerial yang dilaksanakan oleh supervisor yang ditugaskan. Faktor pendukung pelaksanaan supervisi akademik adalah ketersediaan waktu, sosialisasi jadwal dan memberikan motivasi kepada guru. Sedangkan faktor penghambatnya alokasi waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan supervisi akademik. kesimpulan dalam penelitian ini dari aspek perencanaan. Kepala sekolah membuat rencana sebelum mengawasi guru. Dari implementasinya aspek, kepala sekolah melaksanakan program supervisi sesuai dengan apa yang telah diprogram pada waktu yang telah ditentukan. Dari aspek evaluasi, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki segala sesuatu yang kurang dari guru. di sekolah, evaluasi dilakukan secara berkelompok atau diadakan pertemuan di akhir bulan

¹⁷ Hasanudin, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon”, EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran 5:1 (Juni,2024), 1477.

atau akhir semester, jika evaluasinya hanya sedikit guru kemudian evaluasi dilakukan secara individual. Kesimpulannya, kepala sekolah terlebih dahulu melakukan perencanaan, memberikan ruang dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mengajarnya.

3. Abdul Rahman Lamatoro, Jihan dan A.Ardiansyah (2023)

Abdul Rahman Lamatoro, Jihan dan A.Ardiansyah melakukan penelitian pada tahun 2023, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Palu”¹⁸. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan alam hal pelaksanaan proses belajar mengajar masih banyak guru yang menggunakan metode konvensional khususnya para guru yang sudah lanjut usia, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar. Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru di MAN 2 Palu, 2) mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, dan 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja Jurnal Skripsi Fakultas Tarbiyah UIN Palu 2023_Abdul Rahman Lamatoro_191030026 2 guru MAN 2 Palu sebesar $0,01 < 0,05$ dan thitung $4,605 > 2.048$ ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. 2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu, $0,01 < 0,05$ dan thitung $7,255 > 2.048$ ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu ,sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung $27,949 > F$ tabel $3,33$ maka

¹⁸ Abdul, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Palu”, *Jurnal Skripsi Fakultas Tarbiyah UIN Palu* 2023, 1

H3 diterima. Dengan nilai determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Supriah, Encep Syarifudin, Abdul Muin (2022)

Supriah, Encep Syarifudin, Abdul Muin melakukan penelitian pada tahun 2024, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru”¹⁹. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja guru di Madrasah Aliyah di Kabupaten Serang masih dianggap kurang diharapkan, sementara itu dilain pihak kinerja guru sangat dipengaruhi kepemimpinan dan kemampuan penilaian administrasi guru. Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, 2) mengetahui pengaruh penilaian administrasi guru terhadap kinerja guru, dan 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan penilaian administrasi guru terhadap kinerja guru.

Penelitian ini merupakan penelitian survey Analitik dengan metode potong silang (*cross sectional*). Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut hasil pengukuran skor rata - rata kinerja guru sebesar 118,44 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 180, tingkat ketercapaiannya 65,75 % termasuk dalam kategori sangat tinggi, Skor rata-rata kepemimpinan kepala madrasah sebesar 95,45 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 130, tingkat ketercapaiannya 73,42% termasuk dalam kategori tinggi, Skor rata - rata kemampuan penilaian administrasi guru sebesar 90,04 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 135. Besar 135 tingkat ketercapaiannya 66,70% termasuk dalam kategori tinggi, Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru memiliki nilai analisis regresi-78,35 + 0,42X1. termasuk signifikansi regresi, Pengaruh kemampuan penilaian administrasi guru dengan kinerja guru memiliki nilai analisis regresi, $Y = 57,05 + 0,68X2$. termasuk signifikansi regresi. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kemampuan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 43,28 + 0,28.X1, + 0,54X2$.

¹⁹ Supriah, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Syntax Transformation* 3:6 (Juni, 2022), 2721

5. Carudin dan Khomisan Agus (2022)

Carudin dan Khomisan Agus melakukan penelitian pada tahun 2022, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”.²⁰ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Peningkatan kinerja mengajar guru dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah Tujuan penelitian ini yaitu (a) untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan kinerja guru, (b) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut kepemimpinan kepala SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu yang meliputi dimensi kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi dan pendelegasian wewenang memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja. Iklim kerja sekolah mempunyai hubungan yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi kurang cukup memotivasi kinerja guru. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru kurang cukup baik dan dapat memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

6. Resti Noviyanti (2021)

Resti Noviyanti melakukan penelitian pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung”.²¹ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja guru yang belum menerapkan

²⁰ Carudin, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia* 1:1 (Juli, 2022), 30

²¹ Resti Noviyanti, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung”, *El-Idare: Journal of Islamic Education Management* 7:1 (Juni, 2021), 53.

strategi belajar yang bervariasi, belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif dan belum memperbaiki kinerja mengajar. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah negeri kota Bandar Lampung (2) untuk mengetahui pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah negeri kota Bandar Lampung (3) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah negeri kota Bandar Lampung

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru. Kedua, terdapat pengaruh positif etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Ketiga, pengaruh positif secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus senantiasa memperhatikan kedua elemen tersebut. Dengan kata lain bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru.

7. Kaiman, Yasir Arafat dan Mulyadi (2020)

Kaiman, Yasir Arafat dan Mulyadi melakukan penelitian pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru”.²²Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan masih ada kepala sekolah dan pengawas yang tidak melaksanakan

²²Kaiman, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru”, *Journal of Education Research* 1:3 (Juni, 2020), 283

tugas supervisi secara rutinitas, sehingga membawa dampak negatif terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran. Tujuan penelitian ini untuk (1) mengetahui dampak kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tungkal Jaya; (2) mengetahui dampak pengawasan terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tungkal Jaya; (3) mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tungkal Jaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Tungkal Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel. $0,932 > 0,05$ dengan taraf signifikan sebesar $0,450 > 0,05$. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Tungkal Jaya. Begitu juga dengan etos kerja guru $1,257 > 0,05$ dengan taraf signifikan $0,336 > 0,05$. Artinya etos kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Tungkal Jaya

8. M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah (2020)

M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah melakukan penelitian pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin pendidikan itu sendiri dalam skup sekolah adalah kepala sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim. (2) Partisipasi komite sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara

Enim; dan (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan Partisipasi komite sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim.

9. Muhamad Yayat Ruhiyat (2017)

Muhamad Yayat Ruhiyat melakukan penelitian pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah”.²³ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mutu pendidikan ini dirasakan masih rendah. Tujuan penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi pengawas madrasah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu pendidikan di madrasah.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi pengawas madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan mutu pendidikan di madrasah. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pendidikan di madrasah secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja guru, melaksanakan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dan melaksanakan supervisi pengawas madrasah.

10. Retno Resawati dan Irena Larashati (2016)

Retno Resawati dan Irena Larashati melakukan penelitian pada tahun 2016, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru”²⁴. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi terhadap kinerja guru.

²³ Muhammad Yayat, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah”, *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 11:01 (Juni, 2017), 26

²⁴ Retno dan Irena, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 10:2 (Oktober, 2016), 132

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1. 4 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mas At-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara	Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional (X₁) Supervisi Akademik (X ₂) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
2.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon	Variabel bebas: Kepemimpinan Transformasional (X₁) Budaya Sekolah (X ₂) Variabel terikat: Kinerja Guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
3.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Palu	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Motvasi kerja guru (X ₂) Variabel terikat: Kinerja Guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
4.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Penilaian administrasi guru (X ₂) Variabel terikat: Kinerja Guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Iklim kerja (X ₂) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
6.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Etos kerja guru (X ₂) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
7	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Pengawasan (X ₂)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	- Variabel Penelitian - Tempat Penelitian

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Kebaruan Penelitian
		Variabel terikat: Kinerja guru (Y)		
8.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Partisipasi komite (X ₂) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
9.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Supervisi Pengawas (X ₁) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Penelitian - Tempat Penelitian
10	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Semarang)	Variabel bebas: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Kompetensi guru (X ₂) Kompensasi (X ₃) Variabel terikat: Kinerja guru (Y)	Variabel bebas: Supervisi Kepala Madrasah (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Penelitian - Tempat Penelitian

G. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan kepala madrasah yang belum maksimal sering kali menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Kepala madrasah yang tidak memiliki visi yang jelas dan tidak mampu mengkomunikasikan tujuan jangka panjang secara efektif kepada guru serta staf lainnya, akan sulit membangun budaya sekolah yang kondusif. Kurangnya kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi serta memimpin timnya dapat menciptakan ketidakselarasan dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga kualitas proses pembelajaran di kelas tidak berjalan secara optimal.

Supervisi kepala madrasah yang belum efektif juga sering kali menjadi tantangan dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Dalam beberapa kasus, kepala madrasah mungkin tidak melaksanakan supervisi secara terstruktur dan berkelanjutan. Ketika supervisi hanya dilakukan sebagai formalitas, tanpa memberikan umpan balik yang membangun atau saran pengembangan bagi guru, dampaknya sangat terbatas terhadap perbaikan pembelajaran. Guru tidak mendapatkan arahan yang jelas untuk memperbaiki metode pengajaran, sehingga mereka cenderung stagnan dalam menerapkan teknik yang sama tanpa ada peningkatan kualitas.

Kepala madrasah yang kurang berperan aktif dalam pengawasan kinerja guru juga dapat berdampak pada rendahnya profesionalisme di kalangan pendidik. Ketika kepala madrasah tidak melakukan observasi rutin atau tidak memberikan kesempatan untuk refleksi bersama atas pembelajaran yang telah dilakukan, guru sering kali merasa tidak terdorong untuk terus berkembang. Ketiadaan supervisi yang terarah juga membuat guru cenderung meremehkan pentingnya evaluasi diri dan pengembangan profesional. Akibatnya, pembelajaran tidak berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman atau tuntutan kurikulum yang terus berubah.

Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah yang kurang responsif terhadap masalah-masalah internal sekolah juga dapat memperburuk situasi. Ketika kepala madrasah tidak tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru, seperti

kekurangan fasilitas atau beban kerja yang terlalu berat, hal ini menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Guru akan merasa kurang didukung, yang pada akhirnya menurunkan motivasi mereka dalam memberikan pembelajaran yang bermutu bagi siswa. Ketidakmampuan kepala madrasah untuk mengelola konflik antar staf juga dapat mengganggu dinamika kerja tim di sekolah.

Fenomena kepemimpinan transformasional dan supervisi kepala madrasah yang belum maksimal tidak hanya berdampak pada guru dan siswa, tetapi juga pada citra madrasah secara keseluruhan. Ketika madrasah gagal memberikan hasil pendidikan yang memuaskan, hal ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam aspek kepemimpinan dan supervisi sangatlah penting untuk memastikan bahwa semua elemen dalam madrasah bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Burns menyatakan bahwa “pemimpin transformasional adalah orang yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi dari sekadar kepentingan pribadi mereka. Mereka bekerja untuk mengubah, bukan hanya untuk mengelola”²⁵.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”²⁶.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional sangat relevan karena pemimpin yang mampu mengubah lingkungan sekolah atau madrasah akan menciptakan budaya yang mendukung pengembangan guru dan siswa secara

²⁵ Burns, J. M. *Leadership*, 98.

²⁶ Abdul Rahman. “Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dan Implikasinya terhadap Pelaksanaan Pendidikan di Indonesia.” *JOEAI (Journal of Education and Instruction)* 4: 20 (Juli 2021),99.

optimal. Hal ini juga dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap visi organisasi yang lebih besar, di mana seluruh komponen bersinergi untuk mencapai tujuan bersama²⁷. Adapun indicator kepemimpinan Madrasah pada penelitian ini meliputi karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual kepada guru dan kepedulian terhadap individu guru.

Adapun supervisi kepala madrasah menurut Fathurohman adalah “proses yang sistematis dan berkelanjutan, di mana kepala sekolah berperan untuk merencanakan, mengamati, mengevaluasi, serta memberikan umpan balik kepada guru guna meningkatkan kinerja pengajaran”²⁸. Adapun indicator supervisi Kepala Madrasah pada penelitian ini yaitu merencanakan supervisi, merumuskan tujuan supervisi, menyusun prosedur supervisi, menyusun format observasi, berunding dan kerjasama dengan guru, mengamati guru mengajar, menyimpulkan hasil revisi dan mengkonfirmasi supervisi untuk langkah tindak lanjut.

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru. Guru sebagai salah satu komponen di sekolah menempati profesi yang penting dalam proses belajar mengajar. Nabdatul menyatakan bahwa “kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah ada di tangan guru. Guru mempunyai peranan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan sikap serta pandangan hidup peserta didik”²⁹. Sejalan dengan teori Lia yang mengatakan bahwa:

Kinerja guru adalah penampilan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah kepada peningkatan prestasi peserta didik. Kinerja mengajar guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan

²⁷ Suryadi, E, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019), 76.

²⁸ Fathurrohman, M, *Supervisi Akademik: Teori dan Implementasi di Sekolah Dasar*, (Surabaya: Media Edukasi, 2021), 120.

²⁹ Nahdatul Hazmi. “Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran.”, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)* 8:5 (Februari 2019), 55

tugasnya yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan³⁰.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik. “Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran”.³¹

Islam memandang kerja sebagai sesuatu yang luhur dan mulia bahkan menempatkannya sebagai salah satu wujud ibadah. Islam sudah sejak awal pertumbuhannya telah melakukan pembinaan terhadap lingkungan sosio-kultural tentang kerja sebagai bagian dari perintah. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian.

Fenomena di MTs As-Sa’adah dan MTs Al-Irfani kabupaten Sumedang yaitu kepemimpinan dan supervisinya memiliki permasalahan penerapan kepemimpinan transformasional, yang belum memotivasi guru secara efektif, supervisi kepala madrasah yang belum optimal serta terdapat kinerja guru beragam yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Kepala madrasah yang mampu memimpin dengan visi yang jelas, serta memberikan arahan yang efektif, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri. Melalui supervisi yang terstruktur dan berkesinambungan, kepala madrasah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam proses pengajaran. Supervisi yang

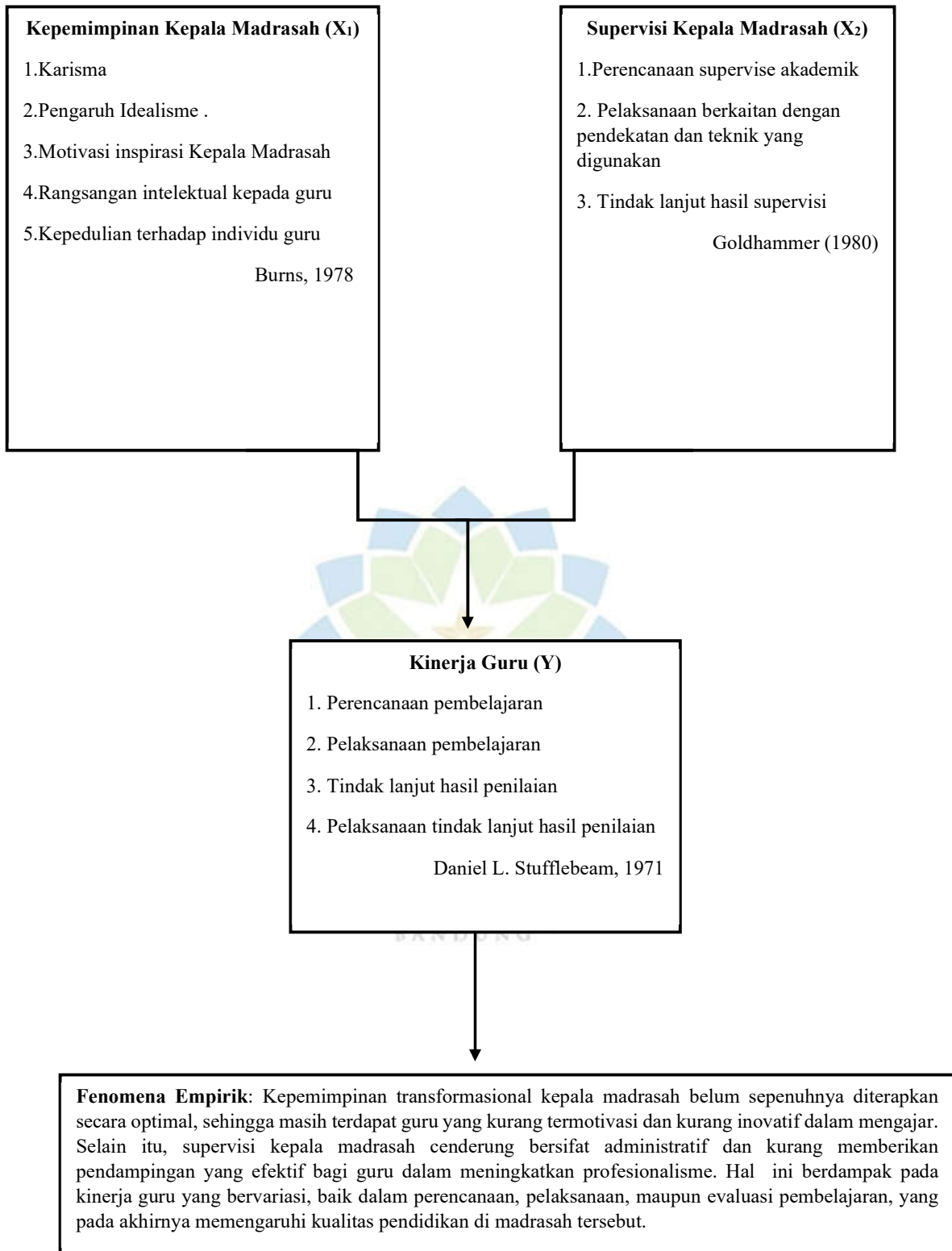
³⁰ Lia Tresna Yulianingsih dan A Sobandi. “Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2:2 (Juni 2017), 49

³¹ Ida, Supraswati. “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* 1:1 (Januari 2016), 123

baik juga berfungsi sebagai sarana untuk memastikan penerapan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dan supervisi yang tepat dapat meningkatkan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antara variabel kepemimpinan dan supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru yang dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:





Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

H. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono “definisi operasional adalah persetujuan atau variabel dengan menetapkan tindakan atau kegiatan yang diperlukan untuk menilai konstruksi variabel -variabel yang ada”³². Definisi Operasional memberi batasan dari suatu variabel secara terinci yang harus dilakukan oleh peneliti sebagai alat ukur variabel, berdasarkan karakteristik variabel yang bisa diteliti.

Menghindari kesalahan persepsi dan penafsiran dalam penelitian maka dapat dikemukakan definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi pendidikan, “kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi warga sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan”.³³

Adapun indikator kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah pada penelitian ini yaitu karisma, pengaruh idealisme, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual kepada guru dan kepedulian terhadap individu guru.

2. Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi Kepala Madrasah adalah “proses yang sistematis dan berkelanjutan, di mana kepala sekolah berperan untuk merencanakan, mengamati, mengevaluasi, serta memberikan umpan balik kepada guru guna meningkatkan kinerja pengajaran”³⁴.

Adapun indikator supervisi Kepala Madrasah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan berkaitan dengan pendekatan dan teknik yang digunakan dan tindak lanjut hasil supervisi dan tindak lanjut hasil supervisi.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015), 78.

³³ Yusri, M, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Belajar Siswa, (Malang: UIN Maliki Press, 2019), 187.

³⁴ Fathurrohman, M, *Supervisi*, 68.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas professional dan fungsional dalam pembelajaran yang ditentukan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, tindak lanjut penilaian dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian.

