

Vol. III No. 1 Januari - Maret 2023

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMPAL – WASHLIYAH MEDAN
HELVETIA**

Dr. Neliwati, S. Ag, M. Pd

Dr. Makmur Syukri, M. Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islma Negeri Sumatera Utara
Jl. Williem Iskandar, Pasar V Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara

Email: tririzkinoranda3@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian guna mengukur :(1)Kepemimpinan transformasionalKepala sekolah, (2) profesionalisme guru, serta (3) Pengaruh kepemimpinan transformasionalkepala sekolah Terhadap profesionalisme guru Di SMP Al-Washliyah Medan Helvetia.Riset disini menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta hasilnya hendak pada presentasekan mengenakan angka. Populasi penelitianialah segenap guruSMP Al-Washliyah Medan Helvetia melingkupi keseluruhan 16 pribadi.

Dari hasil penelitian dipegang: (1) KomandoTransformasioal Kepala sekolah Di SMP Al-Washliyah berada pada kategori tinggi sebesar 56%, (2) Profesionalisme Guru kategori tinggiialah sebesar 69%, serta (3) Pengaruh komando Trasnformasionalkepala sekolah terhadap profesionalisme guru Di SMP Al-Washliyah Medan Helvetia sebesar 30,6%.

Dari penjelasan diatas sanggup disimpulkan maka pada padainstitusi pendidikan kepala kepalaialahpribadi dengan mampu berdampak bawahannya, diantaranya ialah guru dengan dibahas pada riset disini. terhadap sebab termaksud, pemimpin amat diharapkan guna menyampaikandampak padamenjalin kerja sama dengan baik padasuatuinstitusi.

Kata Kunci:KomandoTrasnformasional Kepala sekolah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Institusi memegang kewenangan serta kemandirian guna menaikkan mutu institusi. Diantara perihal dengan mesti selaku perhatian institusi selaku usahamenaikkan mutu institusi / mutu hasil belajar ialah melingkupi menaikkan pelayananpenelaahan. Layanan ialah fungsi utama institusi sebab segenap siswa belajar pada institusi serta mengikuti sejumlah pengalaman belajar. pelayananpenelaahan dengan baik pada institusi hendak berdampak terhadap mekanismepenelaahan serta hasil belajar siswa.

Undang-Undang Nomor 142005 perihal guru serta dosen menjelaskan profesional selaku pekerjaan / sanggup pada sebut kesibukan dengan dilangsungkan terhadap pribadi serta selaku benih penghasilan kesibukan dengan dipegang pada kepiawaian jua kemahiran.¹

Tahun 2017 perihal Perbedaan terhadap Pedoman Pemerintah Nomor 742008. Dalam Pedoman Pemerintah dengan baru disini tugas kepala sekolah melingkupi tugas manajerial, memajukan kewirausahaan, serta supervisi guru serta tenaga kependidikan. Tugas kepala sekolah tiada lagi ngajar mengajar seperti guru pada lokal dengan mengajarkan muridnya, namun kepala sekolah tetap sanggup mengajar bilamana pada institusi maksud memang kekurangan guru / ketenagakerjaan.

Untuk mengapai institusi dengan bermutu tentu sahaja model komando institusi bertindak selaku agen perbedaan dengan memiliki keteladanan pada mata pengikut jua memegang visi serta misi jauh ke depan guna memajukan serta mengapai prestasi institusi dengan diharapkan. Selaku pribadi manajer pada institusi, kepala sekolah memegang tugas serta responsibilitas dengan besar pada membuat keputusan.

Beragam studi usaidilangsungkan menunjukkan maka pada suasana perbedaan ruang lingkup dengan cepat, satu perihal dengan menyebabkan prestasi institusi serta mutu lulusan menurun ialah komando kepala sekolah dengan minim berhasil (departement of education state of delaware). Kepala sekolah selaku atasan pada institusi memegang peran strategis pada usahamenaikkan mutu lulusan, dengan sanggup menunjukkan daya juang serta sifat kompetitifnya pada persaingan global.

¹ UU No. 142005 perihal Guru serta Dosen.

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan transformasional

Leithwood mengutarakan maka “transformasional leadership seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restricting effort in schools”. Ungkapan Rivai kepemimpinan transformasional ialah gaya komando pada mana pribadi atasan memotivasi anggotanya ke arah acuan dengan ditegaskan melingkupi mempertegas tugas serta peran pribadi-pribadi anggotanya.²

Pribadi atasan mau mencurahkan perhatiannya terhadap apa dengan diinginkan terhadap anggotanya, merubah kesadaran segenap anggota hendak persoalan-persoalan dengan tampak melingkupi memandang satu persoalan melingkupi mekanisme baru, sanggup menaikkan gairah, kepercayaan, serta mengilhami segenap anggota guna mengeluarkan usaha ekstra mereka guna mengapai acuan golongan.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Nabi mereka berkata terhadap mereka, “Sebenarnya Allah usai mengangkat Talut selaku rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana (mungkin) dia memegang kerajaan (kekuasaan) terhadap kami, sebaliknya kami kian berhak terhadap kerajaan termaksud daripadanya serta dia tiada diberi kekayaan dengan banyak?” (Nabi mereka) menjawab, “Sebenarnya Allah usaimemilahnnya (selaku raja) kamu serta menyampaikan kepadanya kelebihan ilmu serta fisik.” Allah menganugerahkan kerajaan-Nya terhadap siapa dengan Dia kehendaki. Allah Mahaluas (kekuasaan serta rezeki-Nya) lagi Maha Menelaah. (al-Baqorah: 247)

Kepemimpinan transformasional ialah diantara pada diantarasekian model komando. Dani mengutarakan maka melingkupi melampaui model kepemimpinan

² Veithzal Rivai. 2013. *Komando serta Sikap Institusi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal. 57

transformasional, segenap potensi institusi penelaahan sanggup ditransformasikan selaku aktual padarangka mengapai acuan institusi.³

2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah

Ress Isnawati menyatakan maka paradigma baru kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip guna menghadirkan kepemimpinan transformasional dengan sinergis dengan terdiri pada simplifikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilitas, siap siaga serta tekad.⁴

a. Simplifikasi

Keberhasilan pada komando diawali melingkupi suatu visi dengan hendak selaku cermin serta acuan bersama. Kepiawaian serta ketrampilan pada mengungkapkan visi semekanisme jelas, praktis serta tentu sahaja transformasional dengan sanggup menjawab “Kemana kita hendak melangkah?” selaku perihal pertama dengan urgent guna kita implementasikan.

b. Motivasi

Kepiawaian guna memegang komitmen pada perpribadi dengan terlibat terhadap visi dengan usaidiutarakanialah perihal kedua dengan mesti dilangsungkan. Saat atasan transformasional sanggup menghadirkan satu sinergitas pada padainstitusi, bermaksud seharusnya atasan temaksud sanggup mengoptimalkan, memotivasi serta memberi energi terhadap perbawahannya.

c. Fasilitasi

Kepiawaian guna semekanisme efektif memfasilitasi penelaahan dengan terlangsung pada padainstitusi semekanisme keinstitusian golongan ataupun individu. perihal disini hendak berdampak pada kian bertambahnya modal intelektual pada perpribadi dengan terlibat pada dalamnya.

3. Indikator Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah

Ungkapan Mulyasakepala sekolah dengan efektif sedikitnya mesti menelaah, menyadari serta menelaah tiga hal, ialah:

³ Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Komando & Efektivitas Golongan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hal. 51

⁴ Tri Maria Isnawati. 2016. “Pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala sekolah serta Motivasi Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru serta Kinerja Guru”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

1. Mengapa pendidikan dengan berkualitas diperlukan pada institusi.
2. Apa dengan mesti dilangsungkan guna menaikkan mutu serta produktivitas institusi.
3. Bagaimana mengelola institusi semekanisme efektif guna mengapai prestasi dengan tinggi.⁵

4. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru terdiri pada dua suku kata dengan pribadi-pribadimemegang pengertian terpribadi, ialah profsionalisme serta guru. Profesi jua diartikan selaku jabatan / pekerjaan tertentu dengan mensyaratkan pengetahuan serta keterampilan terkhsus dengan dipegang pada pendidikan akademis dengan insentif. Pengertian profesionalisme ialah pandangan maka satu kepiawaian tertentu diperlukan pada pekerjaan tertentu dengan mana kepiawaian termaksud sahaja dipegang melampau kepiawaian terkhsus. Jadi, profesionalisme guru ialah kondisi, arah, nilai, acuan serta kualitas satu kepiawaian serta kewewenangan pada bidang pendidikan serta pengajaran dengan berkaitan melingkupi pekerjaan pribadi dengan selaku mata pencaharian.

Guru profesional ialah guru dengan memegang kepiawaian serta kepiawaian terkhsus pada bidang keguruan lalu ia sanggup melangsungkan tugas serta fungsinya selaku guru melingkupi kepiawaian maksimal, / melingkupi kata lainnya guru profesional ialah guru dengan terdidik serta terlatih melingkupi baik, serta memegang pengalaman dengan kaya pada bidangnya.⁶

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru terdiri pada dua suku kata dengan pribadi-pribadimemegang pengertian terpribadi, ialah profsionalisme serta guru. Profesi jua diartikan selaku jabatan / pekerjaan tertentu dengan mensyaratkan pengetahuan serta keterampilan terkhsus dengan dipegang pada pendidikan akademis dengan insentif. Pengertian profesionalisme ialah pandangan maka satu kepiawaian tertentu diperlukan pada pekerjaan tertentu dengan mana kepiawaian termaksud sahaja dipegang melampau kepiawaian terkhsus. Jadi, profesionalisme guru ialah kondisi, arah, nilai, acuan serta kualitas satu kepiawaian serta

⁵ Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Institusi, Konsep, strategi serta Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 23

⁶ A. Samana (1994). *profesionalisme keguruan*. yogyakarta: kanisus. hal. 32

kewewenangan padabidang pendidikan serta pengajaran dengan berkaitan melingkupi pekerjaan pribadi dengan selaku mata pencaharian.

Guru profesional ialah guru dengan memegangkepiawaian serta kepiawaianterkhsus padabidang keguruan lalu ia sanggup melangsungkan tugas serta fungsinya selaku guru melingkupi kepiawaian maksimal, / melingkupi kata lainnya guru profesional ialah guru dengan terdidik serta terlatih melingkupi baik, serta memegang pengalaman dengan kaya pada bidangnya.⁷

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru ialah seperangkat penguasaan kepiawaian dengan mesti tampak pada pribadi guru hendaknya sanggup meralisasikan kinerjanya semekanisme tepat serta efektif. Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta prilaku dengan mesti dimiliki, dihayati, serta dikuasai terhadap guru / dosen pada melangsungkan tugas profesionalan (UU Republik Indonesia Nomor 142005 perihal Guru serta Dosen).⁸Kompetensi dasar dengan mesti dimiliki segenap guru ialahselaku temaksud.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik ialahkepiawaian guru padapengelolaan penelaahan peserta didik, melingkupi:

1. Pemahaman wawasan / landasan kependidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. Pengembangan kurikulum / silabus
4. Perancangan penelaahan
5. Pelaksanaan penelaahan dengan mendidik serta dialogis
6. Pemanfaatan teknologi penelaahan
7. Evaluasi hasil belajar
8. Pengembangan peserta didik guna mengaktualisasikan beragam potensi.⁹

b. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian ialah kompetensi dengan berkaitan melingkupi kepribadian pribadi guru padabersikap / bertindak, melingkupi:

⁷ A. Samana (1994). *profesionalisme keguruan*. yogyakarta: kanisus. hal. 32

⁸ UU Republik Indonesia Nomor 142005 perihal Guru serta Dosen

⁹ E.Mulyasa. (2007).*Standar Kompetensi serta Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hal. 78

1. Mantap
 2. Stabil
 3. Dewasa
 4. Arif serta bijaksana
 5. Berwibawa
 6. Berakhlak mulia
 7. Selaku teladan terhadap peserta didik serta masyarakat
 8. Semekanisme obyektif mengevaluasi kinerja pribadi
 9. Memajukan pribadi semekanisme mandiri serta berkelanjutan
- c. Kompetensi profesional
- Kompetensi profesional ialahkepiawaian penguasaan materi pelajaran semekanisme luas serta mendalam.
- d. Kompetensi sosial
- Kompetensi sosialialahkepiawaian guru selaku bagian pada masyarakat, melingkupi:
- a. Berkomunikasi lisan, tulisan, serta isyarat
 - b. Mengenakan teknologi komunikasi serta data semekanisme fungsional
 - c. Bergaul semekanisme efektif melingkupi peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pribaditua/wali peserta didik.
 - d. Bergaul semekanisme santun melingkupi masyarakat sekitar

3. Faktor dengan Memdampaki Profesionalisme Guru

Ada penuh faktor dengan memdampaki profesionalisme guru. Danil (2009) mengutarakan maka faktor-faktor dengan memdampaki profesionalisme guru diantaranya:

- a) Memegang latar belakang pendidikan, amat urgent terhadap segenap guru memegang latar belakang pendidikan selaku diantara syarat utama pribadi guruuntuk selaku pendidik. Guru sanggup mentransfer ilmu serta pengalaman terhadap peserta didik.
- b) Memegang rasa rsponsibilitas terhadap segenap peserta didik, lalu membuat segenap guru tiada hendak bertindak seenaknya.
- c) Memegang pengalaman mengajar padamelaksanakan tugasnya selaku mana guru tiada lepas pada pengalaman mengajar.

Mencintai profesi, selaku guru mesti memegang rasa cinta guru terhadap profesi amat urgent. Rasa cinta tumbuh pada naluri kepublikan serta rasa cinta hendak menyokong individu guna melangsungkansesuatu selaku usaha serta pengorbanan. pada melangsungkan sesuatu hendak kian berhasil (seperti melangsungkanperbedaan pada institusi) bilamana disertai melingkupi tampak mencintai terhadap apa dengan dilangsungkannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan Kepala transformasional (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

Dalam mengumpulkan data, dilakukan peneiitian di SMP Al- Wasliyah Medan Helvetia . Data penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner (angket) kepada 16 responden. Angket dikembangkan dengan menggunakan skala Likert. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran .

Distribusi Kategori Kepemimpinan transformasionalKepala sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	9	56.2	56.2	56.2
	Rendah	7	43.8	43.8	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Dari table pada atas, menunjukan pada ketegori tinggi sejumlah9pribadi (56. 2 %), serta kategori rendah 7pribadi (43. 8 %). Lalu sanggup disimpulkan maka kemengarahan variabel komandoKomando Tranformasional Kepala sekolahberada pada kategori tinggi ialah Sebesar 56. 2 serta kategori rendah 43. 8 %.

1. Profesionalisme Guru

Tabel 4.4
Deskripsi Data Kinerja Guru

Deskripsi Data	Kinerja Guru
Mean	77.94
Median	78.50
Mode	73
Std. Deviation	3.785
Minimum	73
Maximum	83
Sum	1244

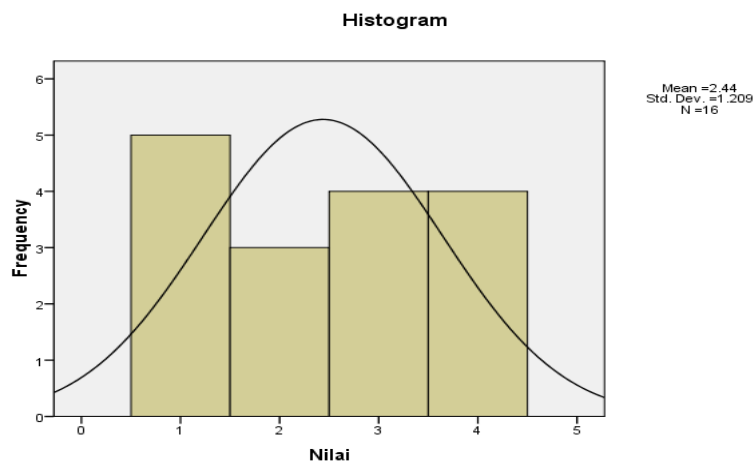
Dari tabel 4.1, sanggup dipahami maka variabel Profesionalisme Guru (Y) memegang skor rata-rata (mean) sebesar 77.94, median 78.50, mode 73, standar deviasi 3.785, minimum 73, maksimal 83, serta skor total 1244. guna menelaah arah kemengarahan data dengan dipegang pada hasil penelitian, distribusi frekuensi data Profesionalisme Guru (Y) sanggup ditilik pada tabel temaksud:

Tabel 4.5
Destribusi Frekuensi Profesionalisme Guru

Kelas Interval	F	Fk	% f	% fk

73 – 75	5	31.2	31.2	31.2
76 – 78	3	18.8	18.8	50.0
79 – 81	4	25.0	25.0	75.0
82 – 85	4	25.0	25.0	100.0
Total	16	100.0	100.0	

Dari tabel 4.5 sanggup dipahami maka frekuensi variabel Kinerja Guru terletak pada kelas interval 73 – 75 melingkupi frekuensi 5 pribadi (31.2 %), 76 – 78 melingkupi frekuensi 3 pribadi (18.8 %), 79 – 81 melingkupi frekuensi 4 pribadi (25.0 %), 82 – 85 melingkupi frekuensi 4 pribadi (25.0 %). Jadi, variabel Profesionalisme Guru dengan memegang skor *mean* sebesar 77.94 berada pada kelas interval 79 – 81 melingkupi frekuensi 4 pribadi (25.0%). Hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru sanggup digambarkan histogram seperti Gambar temaksud disini :



Gambar 4.2 Histogram Profesionalisme Guru

Selanjutnya penegasan kemengarahannya variabel, sanggup dipahami pada 22 butir pertanyaan skor minimum (Y_{min}) bernilai 73 serta skor maksimum (Y_{max}) 83, lalu lalu memilah skor rata-rata ideal (M_i) ialah $(Y_{max} + Y_{min})$

dipegang skor 78. Standar deviasi ideal (SDi) ialah $(Y_{max} - Y_{min})$ dipegang skor 2.

6

Dari perhitungan temaksud sanggup dikategorikan pada 3 kategori selaku temaksud:

- Tinggi : $X \geq Mi + SDi$
 Sedang : $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$
 Rendah : $X < Mi - Sdi$

Dari data deskriptif statistik lalu dipegang skor mean (Mi) sebesar 93 serta standar Deviasi ideal 3.

- Tinggi : $X \leq Mi + SDi$
 : $X \leq 80$
 Sedang : $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$
 : $76 \leq X < 80$
 Rendah : $X < Mi - SDi$
 : $X < 76$

Atas perhitungan temaksud sanggup dihadirkan table distribusi kemengarahen selaku temaksud :

Distribusi Kategori Profesionalisme Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	11	68.8	68.8	68.8
	Rendah	5	31.2	31.2	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Dari table pada atas, menunjukan pada ketegori tinggi sejumlah 11 pribadi (68.8 %), serta ketegori rendah 5 pribadi (31.2 %). Lalu sanggup disimpulkan maka kemengarahen variabel komando kepala madrasah berada pada ketegori tinggi ialah Sebesar 69 %, serta ketegori rendah 31%.

KESIMPULAN

Atas hasil analisis serta pembahasan sanggup ditarik kesimpulan selaku temaksud:

1. Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah dinilai pada Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian dengan individual pada MTS Al Washliyah Helvetia berada pada kategori tinggi ialah sebesar 56.2 % serta kategori rendah 43.8 %. dan dipegang skor rata-rata sebesar 95.54 melingkupi frekuensi 5 pribadi (30.2%).
2. Profesionalisme guru dinilai pada Kompetensi pedagogic, Kompetensi kepribadian, Kompetensi professional, Kompetensi Sosial pada MTS Al Washliyah Helvetia pada kategori tinggi ialah sebesar 69%, kategori rendah 31%, serta dipegang skor rata-rata sebesar 77.94 melingkupi frekuensi 4 pribadi (25%).
3. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan pada satu institusi ditentukan terhadap profesionalisme guru dengan dilangsungkan pada lembaga pendidikan temaksud, hendak meningkat bilamana atasan dengan berada pada institusi temaksud sanggup menyampaikandampak dengan baik guna guru menaikkan profesionalisme guru. tampak pengaruh komando transformasioal kepala sekolah terhadap profesionalisme guru pada MTS Al Manar Tembung melingkupi perolehan skor sebesar 30,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana (1994). *profesionalisme keguruan*. yogyakarta: kanisus. hal. 32
- A. Samana (1994). *profesionalisme keguruan*. yogyakarta: kanisus. hal. 32
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Komando & Efektivitas Golongan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hal. 51
- E.Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi serta Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hal. 78
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Institusi, Konsep, strategi serta Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 23
- Tri Maria Isnawati. 2016. "*Pengaruh kepemimpinan transformasional Kepala sekolah serta Motivasi Kinerja Terhadap Profesionalisme Guru serta Kinerja Guru*". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- UU No. 142005 perihal Guru serta Dosen.
- UU Republik Indonesia Nomor 142005 perihal Guru serta Dosen
- Veithzal Rivai. 2013. *Komando serta Sikap Institusi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal. 57