



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan

Syafira^{1*}, Candra Wijaya², Khairuddin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Alamat: Jl. Williém Iskandar Pasar V Medan 20371, Sumatera Utara, Indonesia
E-mail: syafiraa.5123@email.com¹, candrawijaya@uinsu.ac.id², Khairuddin@uinsu.ac.id³

*Korespondensi penulis: syafiraa.5123@email.com

Abstract. The purpose of this study is to find out the most important effect of transformational leadership on teacher professionalism. Development at SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. This study method is a quantitative study survey research type. 60 teachers participated in this study. Principals and teachers were used as examples. The research instrument was a questionnaire. Data collection instruments with questionnaires and data analysis techniques with normality test, linearity test and homogeneity test and hypothesis testing (using t-test). The result of this study show that there is a positive and significant effect between the main variable and teacher professionalism in Muhammadiyah 01 Medan Private High School. This is evident from the result of the hypothesis testing, which shows that the main transformational leadership contributes $0.388 \times 100\% = 38.8\%$ to teacher professionalism. The t-test performed gave a $t_{number} = 3.870$ while the t_{tabel} value = 2.042. Since $t_{number} (3.870) > t_{tabel} (2.042)$, it shows that there is a positive and significant effect in the form of a linear and predictive relationship between the main variable and professionalism of teachers in SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. Regression line $\hat{Y} = 46.654 + 0.322 X$.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Professionalism, Headmaster.

Abstrak. Fokus penelitian ini adalah untuk menemukan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 guru. Sampel yang digunakan adalah Kepala Sekolah dan Guru. Instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, dan untuk analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis (menggunakan uji-t). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, menunjukkan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memberikan kontribusi terhadap Profesionalisme guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru, Kepala Sekolah.

1. LATAR BELAKANG

Standar kualitas saat ini digunakan dalam kemajuan ilmu pengetahuan tenaga kerja manusia yang dibutuhkan telah berkembang. Semua pekerjaan membutuhkan orang yang memiliki potensi dan pengetahuan yang tinggi. Pelatihan dan penyedia pendidikan memainkan peran penting dalam pembentukan generasi sumber daya manusia yang unggul. Saat ini pengembangan pendidikan berbasis informasi membutuhkan manajemen pendidikan yang modern dan profesional, institusi harus secara efektif meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengutamakan berbagai aspek dan komponen, seperti manajemen, staf, proses pembelajaran, dan kurikulum. Sangat penting bahwa bagian-bagian ini terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan dalam lingkungan sekitar (Puspa et. Al., 2023:4)

Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya peran guru. Guru merupakan aset yang berperan penting dalam membimbing pembelajaran di sekolah. Untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal, sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU No. 14 Tahun 2005).

Keterampilan profesional seorang guru terdiri dari enam bagian, Menurut Undang-Undang Guru dan guru. Untuk mendukung kehidupan ekonomi, diperlukan keterampilan, keahlian, kualifikasi, standar, dan pelatihan profesional. Membawa guru memerlukan dukungan dan dorongan dari atasnya, dalam hal ini kepala sekolah, untuk melaksanakan tugasnya dan memenuhi keenam unsur tersebut. Kualitas potensi guru dan pengembangan profesionalisme guru dipengaruhi oleh peran direktur. Oleh karena itu pemimpin yang benar-benar memahami kebutuhan bawahannya diperlukan. Selain itu, peran kepemimpinan ini sangat penting dalam membangun organisasi pendidikan yang menghasilkan lingkungan pendidikan yang berfungsi tinggi. Salah satu model manajemen yang dianggap mampu menyesuaikan diri dengan gaya dan perspektif yang berkembang di dalamnya manajemen transformasional digunakan dalam konteks globalisasi.

Guru dengan kompetensi profesional yang tinggi, yang mengetahui bagaimana menerapkan keterampilannya sesuai dengan karakteristik guru profesional dan menemukan kepribadian individu, memainkan peran penting dalam menentukan kepribadian individu, memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan (Ratnasari. 2019:235). Kompetensi Profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk memahami materi pelajaran secara menyeluruh dan mendalam, serta penguasaan kemampuan akademik lainnya yang mendukung profesionalisme guru secara keseluruhan, guru diharapkan dapat menjadi profesional untuk memajukan pendidikan di Indonesia (Hamid Darmadi,2017:174).

Oleh karena itu, peningkatan keterampilan profesional guru sangat penting untuk mencapai hal ini. Profesionalisme mencakup cara seseorang bertindak, berpikir, atau berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Guru yang ahli dapat dikenal dari upayanya yang terus-menerus untuk memperbarui keterampilannya, Jika sekolah atau lembaga pendidikan ingin pembelajaran berjalan dengan baik, mereka harus meningkatkan keterampilan profesional guru (Roqib dan Nurfadi, 2020:143). Mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme guru diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan potensi guru. Hal ini dilakukan untuk membantu guru memahami dinamika proses pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan, serta teknologi.

Manajemen adalah seni atau kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Seorang pemimpin dianggap sebagai individu dengan potensi pengaruh yang tinggi, tetapi kepemimpinan sering didefinisikan sebagai tingkat pengaruh. Agar memiliki dampak yang signifikan, seorang manajer harus memilih pendekatan yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mengalami perubahan kualitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kualitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Tead Terry Hoyt (2003:4) penerapan gaya kepemimpinan adalah salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini dianggap efektif dalam memperkuat kemampuan sumber daya manusia dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di bidang pendidikan.

Berdasarkan keadaan kepemimpinan saat ini, direktur harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat membimbing pengikut ke jalan yang benar dan mendorong bawahan untuk siap bekerja lebih baik di luar kepentingan pribadi mereka sendiri. Salah satu gaya kepemimpinan terbaik untuk digunakan di sekolah adalah transformasional. Kemampuan untuk mengubah potensi menjadi energi nyata berarti kemampuan seorang pemimpin untuk memaksimalkan kesempatan dan keterampilan di bawahannya untuk berkembang dalam hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga. Ini memungkinkan semua anggota sekolah, termasuk guru, siswa, dan mahasiswa, untuk berpartisipasi dalam visi, misi, dan tujuan sekolah.

Karena perkembangan teknologi, budaya, dan pengetahuan, lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan transformatif. Kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan ini untuk mencapai perubahan yang signifikan pada kualitas setiap bawahan dan lembaga, kepala sekolah sangat perlu menerapkan gaya kepemimpinan ini. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang mendorong dan menginspirasi orang lain dan membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka.

Pemimpin perubahan tidak hanya memperhatikan bagaimana anggota kelompok bekerja, tetapi mereka juga ingin semua orang mengetahui potensi mereka (Sudarwan Danim, 2012:9). Kepemimpinan transformasional mengutamakan prinsip-prinsip umum yang dimiliki oleh semua orang, seperti kebebasan, keamanan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan (Sudarman Danim, 2012:143). Akibatnya kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, dan memahami potensi guru dan tenaga pendidikan. Bagaimana dan apa yang dilakukan di sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah tergantung pada seberapa besar dan kecil pengaruhnya.

Dengan demikian, seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan baik dalam dirinya maupun dalam organisasi dibutuhkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan Kepala sekolah menggunakan sistem kekeluargaan untuk mengurus karyawannya. Menurutnya setiap orang yang bekerja dianggap sebagai anggota keluarga, yang berdampak besar pada kegiatan belajar mengajar yang akan dilakukan guru dikelas. Selain itu, kepala sekolah dengan senang hati akan memberikan teladan atau contoh selama penerapan sistem ini, anak-anak sekolah terlibat dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan perilaku. Selama pelaksanaan sistem ini, direktur mengadakan pertemuan bulanan untuk meningkatkan motivasi guru dan pengajar. Sekolah juga menawarkan pelatihan internal dan eksternal untuk pengajar.

Hal ini dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka sehingga siswa mencapai prestasi yang diharapkan, tergantung pada apa yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara tidak langsung, tetapi ada beberapa hal yang belum dilakukan oleh kepala sekolah, seperti mengubah analisis materi ajar dan menjelaskan isi materi dengan ekspresi mengajar. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengelola berbagai bagian sekolah dalam lembaga pendidikan, itu harus dimiliki oleh kepala sekolah yang akan datang peluang untuk mencapai hasil yang luar biasa untuk meningkatkan pendidikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a) Pengertian Kepemimpinan

Lead dalam bahasa Inggris berarti “memimpin”, berasal dari kata “pimpin” yang berarti “menuju”. Pemimpin biasanya memiliki arah yang dapat diikuti dan digambarkan ke mana harus pergi (Moh. Salim Al-Djufri, 2014:6). Berbagai definisi kepemimpinan telah dibuat oleh profesional, seperti:

- a. Menurut Koontz (1976:132), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bersedia menggunakan bakat mereka dan bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Menurut Odway Tead (1935:52), kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Menurut Oteng Sutisna (1983:23), kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak proaktif dalam lingkungan sosial untuk menciptakan cara baru untuk bekerja, merencanakan, dan mengorganisasikan kegiatan sehingga orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- d. Menurut Az Fanani (2013:5) manajemen adalah proses dimana orang lain menerima arahan, petunjuk, dan perintah untuk memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan mempertimbangkan perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat penting bagi seseorang yang bekerja di lembaga pendidikan untuk mengetahui bagaimana mengarahkan dan mengimplementasikan visi dan misi bersama dengan guru lain. Akibatnya, peran manajer sangat penting dalam lembaga pendidikan. Menurut (Sri Rahmi, 2014:3) peran direktur lembaga pendidikan sangat penting karena tanpa mereka, pendidikan termasuk pembelajaran dengan baik. C.A. Weber mengatakan tentang kepemimpinan pendidikan sebagai “proses mendorong orang-orang untuk bergerak ke arah tujuan atau sasaran” dalam buku (Sri Rahmi, 2014:51). Selain itu, definisi tersebut mencakup upaya untuk membuat karyawan di lingkungan pendidikan bekerja dengan tanggung jawab penuh dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan adalah orang yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan bidangnya dan dapat melaksanakan tujuan, visi, dan misi institusi pendidikan secara bersamaan.

b) Kepemimpinan Transformasional

Mc. Gregor Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana seorang pemimpin dan bawahannya berusaha keras untuk mencapai moral dan motivasi yang lebih tinggi. Dengan menurut prinsip-prinsip moral yang tinggi seperti kemanusiaan, solidaritas, dan keunggulan, gaya ini juga meningkatkan kesadaran bawahan. Hasilnya, gaya ini dihargai dengan rasa hormat, kesetiaan, ketaatan, kepercayaan, dan kekaguman. Bahar Agus Setiawan (2013:7) mengatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin berusaha mengubah sebuah tim atau organisasi dengan membuat dan menerapkan tujuan yang dapat dicapai dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapainya. Manajer perubahan tidak hanya memperhatikan bagaimana anggota organisasi pelatihan bekerja, tetapi mereka ingin semua bagian organisasi pelatihan bekerja dengan baik.

Tony Bush menyatakan dalam jurnal Pendidikan (Rahman Afandi, 2013:114) bahwa analisis yang dilakukan dua puluh penelitian tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin transformasional sangat terkait dengan kinerja pemimpin dan keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk memaksimalkan potensi mereka. Kharisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan keseimbangan berbasis kepentingan individu adalah pengaruh pemimpin transformasional pada kualitas kepemimpinan.

Tiga tanda kepemimpinan transformasional, menurut Bernard M.Bass adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran bawahan mereka tentang pentingnya pekerjaan dan kinerja tugas mereka
- b. Pemimpin perubahan memberi tahu bawahannya bahwa mereka harus tumbuh, berkembang, dan berprestasi
- c. Pemimpin perubahan mendorong bawahannya untuk bekerja pada orang lain di luar organisasi

Menurut Bernard M.Bass, pemimpin dapat mencapai kepemimpinan transformasional yang lebih baik jika mereka dapat salah satu atau kombinasi dari empat hal berikut: (1) *Idealized Influence*, (2) *Inspirational Motivation*, (3) *Intellectual Stimulation* (4) *Individual Consideration*

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai cara atau pendekatan yang di hunikan kepala sekolah untuk mendorong bawahannya

(guru, staf tata usaha, siswa, dan orang tua siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang kepala sekolah mesti memiliki visi, bertindak sebagai agen perubahan, bersatu, percaya diri, menginspirasi dan merangsang intelektual bawahan, serta mengutamakan kesempatannya dan mendorong semua elemen sekolah untuk bertindak ke arah sistem nilai yang luhur. Dengan demikian semua elemen sekolah (guru, siswa, tenaga kependidikan dan karyawan lainnya, orang tua, siswa, masyarakat, dll) harus siap untuk berpartisipasi dalam kepemimpinan transformasional. Sebagai pendidik, tugas mereka lebih berfokus pada pengendalian kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Ini berarti mereka harus merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan, dan mengarahkan pembelajaran dan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dengan jiwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memanfaatkan kemampuan bawahan untuk menentukan visi masa depan. Selain itu, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Para pemimpin harus melakukan sesuatu jika mereka ingin membawa perubahan yang selaras dengan tujuan organisasi. Mereka juga harus mempertimbangkan apa yang dibutuhkan bawahnya, sesuai dengan jiwa kepemimpinan transformasional.

c) **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Seperti yang dinyatakan oleh B.M. Bass dan Avolio (1990:196-197) Kepemimpinan transformasional terdiri dari berbagai aspek, antara lain:

Pertama, kualitas karismatik yang merupakan kombinasi antara kualitas unggul dan perilaku pemimpin. Kualitas karismatik adalah kualitas pribadi luar biasa yang membedakan seseorang dari orang biasa. Kualitas ini terdiri dari kualitas superior dan perilaku pemimpin

Kedua, kekuatan menciptakan inspirasi yaitu ketika seorang pemimpin memotivasi karyawannya dan menjelaskan tujuan yang dapat dicapai dengan cara yang menarik dan menggoda. Hal ini mendorong orang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang di atas harapan

Ketiga, kita dapat mendorong bawahan kita secara intelektual dengan mendorong mereka untuk aktif menyelidiki dan mempertimbangkan situasi masa lalu dari sudut pandang baru.

Keempat, toleransi individu yaitu perhatian individu menyoroti kebutuhan puncak yang dapat memuaskan para pengikut. Manajer yang mendengarkan, berbicara, dan selalu membantu memecahkan masalah dan masalah pribadi

Selain itu, manajer diharuskan untuk melakukan tindakan pengendalian sehingga upaya mereka untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi selalu terfokus pada tujuan organisasi.

Oleh karena itu, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional harus dimulai dengan menetapkan visi yang jelas dan diakhiri dengan membangun budaya belajar yang efektif. Jika ini dilakukan dengan benar, kualitas organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya akan menghasilkan organisasi yang berkembang, kompetitif, dan unggul. Pemimpin transformasional percaya bahwa anggota adalah bagian penting dari organisasi, sehingga mereka harus dipahami dan memenuhi kebutuhannya untuk kepentingan bersama.

Pengembangan Profesionalisme Guru

1) Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

Upaya untuk menjadikan guru, khususnya guru lebih profesional dikenal sebagai pengembangan profesi guru, RD Lansbury (Pahrudin, 2015:5) menawarkan tiga pendekatan pengembangan untuk meningkatkan profesional tersebut. Yaitu pendekatan tipikal, pendekatan institusional, dan pendekatan tipikal adalah untuk mengungkapkan hak-hak yang melekat pada profesi sehingga profesi tersebut benar-benar dipraktikkan sesuai dengan dipraktikkan sesuai dengan tuntutan profesi. Sedangkan pendekatan institusional bertujuan untuk mengungkap hak-hak yang melekat pada profesi sehingga profesi tersebut benar-benar dipraktikkan sesuai dengan tuntutan profesi.

Dengan mempertimbangkan pendekatan di atas, kami percaya bahwa ada tiga tingkat strategi pengembangan profesi yang dapat digunakan oleh guru. Yang pertama adalah personalia guru untuk meningkatkan kualitas profesional mereka sendiri, mungkin dengan bantuan orang lain. Tingkat kedua ini disebut sebagai strategi pengembangan mikro profesi guru.

Peraturan UU No.14 Tahun 2005 adalah peraturan pemerintah yang mengatur guru dan dosen. Menganggap guru adalah profesional di bidangnya. Untuk

meningkatkan kemampuan profesional guru, pemerintah meningkatkan persyaratan kualifikasi pendidikan tinggi dari sekolah ke universitas. Program sertifikasi dan pembentukan Pusat Kegiatan Guru (PKG), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan KKG (Kelompok Kerja Guru) adalah kegiatan pemerintah lainnya. Guru profesional mesti mempunyai empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional. Secara umum kemampuan guru terdiri dari empat komponen utama, yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan menyebarkan proses pembelajaran, termasuk pemahaman tentang teori dan praktik pembelajaran serta kemampuan untuk menyesuaikan metode dan strategi dengan kebutuhan siswa
- b. Kompetensi Profesional, pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang keahlian mereka, termasuk pemahaman mendalam tentang teori pelajaran dan perkembangan pendidikan terbaru
- c. Kompetensi Kepribadian, karakter dan sikap pribadi guru termasuk kejujuran, optimisme, dan kemampuan untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik
- d. Kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat serta memberikan kontribusi pada komunitas pendidikan.

Yang paling penting, pemerintah harus membantu guru menjadi lebih mandiri. Kemandirian ini mendorong guru untuk memiliki sikap profesional dan inovatif dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kehidupan masyarakat. Dengan demikian, strategi yang tepat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan guru profesional. Guru jelas membutuhkan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme mereka. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat digunakan untuk membuat lingkungan ini nyaman untuk pengembangan profesionalisme guru

a) Strategi Perubahan Paradigma

Untuk memulai rencana ini, paradigma birokrasi harus diubah untuk mengubah dirinya menjadi lembaga yang berfokus pada pelayanan dari pada pelayanan.

b) Strategi Debirokratisasi

Strategi perubahan paradigma dapat diterapkan untuk meningkatkan kesadaran fungsi dan tanggung jawab pegawai negeri sipil dalam sistem administrasi publik. Pada saat yang sama, pendekatan debirokratisasi dapat diterapkan dengan mengurangi dan mencapai berbagai pendekatan yang dapat menghambat pertumbuhan guru dan membuat proses lebih sulit untuk memberikan layanan.

c) Dimensi-dimensi Profesionalisme Guru

Sangat penting untuk mengembangkan profesionalisme guru. Guru adalah salah satu elemen penting dalam mengembangkan sumber daya untuk pengembangan potensi guru harus memiliki kemampuan untuk melakukannya, dan sikap yang sensitif terhadap perubahan. Pendidikan di Indonesia akan lebih baik, baik dalam proses maupun hasil, dengan peningkatan kualitas guru. Sekolah akan berkualitas jika memiliki pendidik yang berpengalaman. Untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam kaitannya dengan pengembangan profesi guru, kepala sekolah harus bertindak dengan profesionalisme. Hal ini terutama berlaku untuk pengelolaan dan pengembangan kemampuan guru profesional.

Pasti membutuhkan usaha besar mengembangkan profesi guru. Profesi guru akan terus berkembang, yang pada pasangannya menghasilkan pendidik yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan keberhasilan pendidikan. Meskipun demikian, proyek pengembangan ini membutuhkan dukungan penuh dari semua pihak. Direktur, direktur dewan pendidikan, dan pemangku kepentingan lainnya adalah contohnya (Rika, 2017:115) Pada dasarnya pengembangan profesi guru meningkatkan kualitas dimensi kompetensi guru. Semua guru harus memiliki kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional dan sosial. Strategi untuk membantu guru memenuhi tugas mereka secara lebih efisien dikenal sebagai pengembangan profesi guru. Tujuan utama dari pengembangan profesi guru adalah profesi guru adalah untuk menghasilkan guru profesional yang memenuhi harapan sekolah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menganalisis data dengan angka. Penelitian kuantitatif, berdasarkan positivisme (Sugiyono, 2013:7) digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Menurut definisi lain, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan banyak angka sejak awal pengumpulan data hingga penafsiran hasilnya. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan, Jalan Demak No.3 Kecamatan Medan Area, Kelurahan Sei Rengas Permata, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini berfokus pada 60 guru SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan yang disebut populasi penelitian, dan 30 guru dari populasi 60 guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan adalah subjek penelitian ini. Untuk studi ini menggunakan pengambilan sampel sistematis, yang merupakan metode pengambilan sampel *Nonprobability sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok. Semua guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan adalah kuesioner. Teknik Analisis Instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, linearitas, dan homogenitas data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Berdasarkan hasil deskripsi data variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata, maka skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada di rata-rata. Hal ini mendukung pendapat Bernard M. Bass dan Riggio, R.E (2006:225) bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat elemen utama: pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individu. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai potensi tertinggi mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan profesionalisme.
- b. Variabel profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata, maka skor profesionalisme guru berada di atas rata-rata. Hal ini profesionalisme guru mencakup komitmen terhadap mengajar adalah komponen profesionalisme guru

dengan cara berikut: 1) Inspirasi dan motivasi, pemimpin yang menunjukkan visi yang jelas dan memberikan dukungan emosional dapat menginspirasi guru untuk meningkatkan dedikasi mereka dalam mengajar 2) Stimulasi intelektual, pemimpin dapat membantu guru mengembangkan keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka dengan mendorong inovasi dan pemikiran kritis 3) Pertimbangan individu, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan guru pribadi dengan mempertimbangkan kebutuhan individu.

- c. Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme Guru (Y) sebesar 0,623 dengan demikian hubungan keduanya tergolong cukup kuat. Sementara itu besaran koefisien determinasi (r^2) atau pengaruh sebesar 0,388, koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap Profesionalisme guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Melalui uji yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$. Penelitian Irhas (2021:1) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berdampak positif dan signifikan pada Profesionalisme Guru di SMK Ma'arif Nurilhasany. Hal ini dapat di lihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,423 > 1,693$. Tingkat signifikansi variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sebaran Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) sebanyak 12 orang (40%), berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40% di atas rata-rata. Berdasarkan

data di atas maka skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah umumnya berada di rata-rata.

- b. Sebaran Skor Profesionalisme Guru (Y) sebanyak 12 orang (40%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Profesionalisme Guru umumnya berada di atas rata-rata.
- c. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memberikan kontribusi terhadap Profesionalisme Guru sebesar $0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,870$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,870) > t_{tabel} (2,042)$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 46,654 + 0,322 X$, yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berdampak positif berkategori baik dan signifikan pada profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris. Hasil empiris ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan kemampuan profesional guru.

DAFTAR REFERENSI

- Afif, R. (2019). Implementasi kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Jurnal STAI At-Tahdzib, Jombang, Awwaliyah Jurnal PGMI*, 2. Alfabeta.
- Bahar Agus Setiawan, & Abd. Muhith. (2013). *Transformasional leadership: Ilustrasi bidang organisasi pendidikan*. Rajawali Pers.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5).
- Bungin, B. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Kencana.
- Deniz, U. (2022). What should we understand from teachers' professional identity? An overview of the literature. *Journal of Innovative Research in Teacher Education*, 3(2), 113–127.
- Fajri, A., et al. (2019). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 78–93.

- Hamid, A. (2017). Guru profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285.
- Ibnu Hadjar. (2002). Dasar-dasar metodologi kuantitatif dalam pendidikan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1), 76–88.
- Irhas. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMK Ma'arif Nurilhasany Dasan Baru tahun 2020/2021. *Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan*, 3(2).
- Kunandar. (2010). *Guru profesional: Implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi guru*. Rajawali Pers.
- M. Djunaidi Ghony, & Fauzan Almanshur. (2016). *Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif*.
- Maria Tri Isnawati. (n.d.). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dan kinerja guru.
- Marsin, M. (2022). Pengaruh administrasi pembelajaran dan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru (Studi di KKM MTsN 6 Tangerang). [UIN Sultan Maulana Hasanuddin BANTEN].
- Mohammad Karim. (2010). *Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Islam*. UIN-MALIKI PRESS.
- Momon Sudarma. (2013). *Profesi guru: Dipuji, dikritisi, dan dicaci*. Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2003). Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK.
- Munawaroh, L. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan mutu tenaga kependidikan (Studi kasus di SMK Negeri 1 Jenangan).
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi kepala sekolah yang hebat* (pp. 69–75). Zanafa Penerbitan.
- Musdalifah, M., et al. (2020). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Barru Kabupaten Barru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 143.
- Mustofa, - (2012). Upaya pengembangan profesionalisme guru di Indonesia.
- Norhasanah. (2021). Kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan dalam organisasi pada pendidikan. *Program Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1(1), 118–124.
- Ratnasari, Y. T. (2019). Profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan. *Seminar Nasional-Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 235–239.
- Rika Ariyani. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Al-Afkar*, 5(1), 115.

Setiawan, A. M., & Bahar Agus Setiawan. (2013). *Transformasional leadership: Ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*.

Sudarwan Danim. (2012). *Kepemimpinan pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.).

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.

Supriyono, S. (2019). Teachers' professionalism and challenges in the Industrial Revolution Era 4.0. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 2(1).

Undang-Undang. (n.d.). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.