

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DAN IKLIM ORGANISASI  
MADRASAH TERHADAP KINERJA INOVATIF GURU  
(Studi di Madrasah Aliyah Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir)**

**Oleh:**  
Amiruddin

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari fenomena empiric tentang kinerja inovatif guru. Upaya peningkatan kinerja inovatif guru melalui supervise akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah belum menunjukkan hasil yang sebagaimana diharapkan. Kinerja inovatif guru merupakan sebuah tuntutan dalam membenaran yang menjadi tanggung jawab guru dan kepala Madrasah sebagai lokomotif organisasi Madrasah. Kinerja inovatif guru dipengaruhi oleh berbagai factor internal dan eksternal madrasah seperti: iklim madrasah, budaya madrasah, intensitas kepengawasan, supervise akademik kepala madrasah, fasilitas pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah, struktur organisasi dan sebagainya. Permasalahan yang menjadi focus kajian penelitian ini adalah bagaimana 'Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Inovatif Guru'. Penelitian ini bertujuan secara umum untuk membuktikan tentang kondisi objektif pengaruh supervise akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah terhadap kinerja inovatif guru di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir tahun 2009.

**Kata Kunci:** *Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Iklim organisasi, motivasi kinerja guru*

**Pendahuluan**

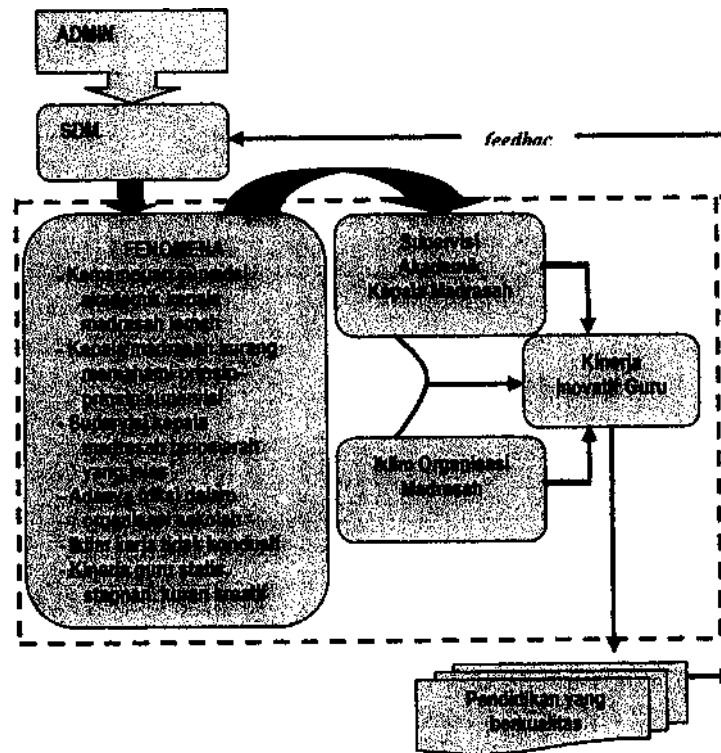
Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat urgen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah kemudian mengeluarkan kebijakan berupa Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang secara operasionalnya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah ini memberi arahan tentang perlunya disusun dan dilaksanakan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, yang meliputi: (1) standar isi; (2) standar proses; (3) standar kompetensi lulusan; (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan dan (8) standar penilaian.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru dan pengawas dituntut keprofesionalannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut dijelaskan dalam Standar Nasional Pendidikan dan Permendiknas nomor 12 tahun 2007 tentang kompetensi Pengawas. Guru sebagai penjamin mutu pendidikan di ruang kelas, sementara pengawas adalah penjamin mutu pendidikan dalam area yang lebih luas pada tingkat madrasah.

Pada era otonomi sekarang ini, sangat menuntut adanya perubahan paradigma baru dalam sistem pengelolaan madrasah. Dalam kaitan ini, Jam'an Satori yang dikutip oleh Dadang Suhardan (2006:8-9) menyatakan bahwa "pembaharuan yang seharusnya terjadi di madrasah pada era otonomi pendidikan terletak pada: (1) Peningkatan kinerja staf; (2) Pengelolaan madrasah menjadi berbasis lokal; (3) Efisiensi dan efektivitas pengelolaan lembaga; (4) Akuntabilitas; (5) Transparansi; (6) Partisipasi masyarakat; (7) Profesionalisme pelayanan belajar; dan (8) Standarisasi". Kedelapan aspek tersebut seharusnya membawa madrasah kepada keunggulan mutu lembaga, sebab madrasah memiliki keleluasaan dalam melaksanakan peningkatan mutu layanan belajar, namun kenyataannya belum terjadi.

Menurut Dadang Suhardan (2006:9): "... Madrasah-madrasah kini belum mampu memberi layanan belajar bermutu karena belum mampu memberi kepuasan belajar peserta didiknya"

Usaha apapun yang telah dilakukan pemerintah mengawasi jalannya pendidikan untuk mendobrak mutu bila tidak ditindak lanjuti dengan pembinaan gurunya, maka tidak akan berdampak nyata pada kegiatan layanan belajar dikelas. Kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran (Dadang Suhardan, 2006:9). Peranan Kepengawasan satuan Pendidikan di dalam pembinaan profesional guru sangat signifikan terhadap efektivitas dan kualitas kinerja guru. Masalah dukungan kemudahan dan faktor rintangan pelaksanaan pemberian bantuan profesional kepada guru tampaknya disadari sebagai sesuatu aspek yang tidak bisa dilepaskan dari seluruh keberhasilan kegiatan upaya peningkatan mutu pembelajaran yang harus diatasi.



### Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyusun data serta analisis dan interpretasi mengenai arti data yang diteliti. Menurut Surakhmad (1994:131) yang dimaksud dengan metode adalah cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan studi kepustakaan. Metode deskriptif ini ditunjang oleh suatu studi yang menggali kajian-kajian keilmuan yang relevan serta mendukung terhadap masalah yang diteliti.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja inovatif guru.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi madrasah terhadap kinerja inovatif guru.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala madrasah terhadap iklim organisasi madrasah.

Masalah pokok pada penelitian ini adalah dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui penelitian terhadap beberapa faktor, yang dalam penelitian ini disebut variabel, yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun faktor atau variabel yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Madrasah, yang dalam dalam hal ini sebagai variabel yang mempengaruhi (*independent variabel*). Sedangkan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) adalah Kinerja Guru, yang lebih difokuskan pada Kinerja Inovatif Guru.

### Pembahasan

Masalah pokok pada penelitian ini adalah dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui penelitian terhadap beberapa faktor, yang dalam penelitian ini disebut variabel, yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun faktor atau variabel yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Madrasah, yang dalam dalam hal ini sebagai variabel yang mempengaruhi (*independent variabel*). Sedangkan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) adalah Kinerja Guru, yang lebih difokuskan pada Kineija Inovatif Guru.

Supervisi akademik Kepala Madrasah menunjukkan kemampuan akademik dalam menjalankan tugasnya. Untuk kondisi Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan hasil storing terhadap angket yang berkaitan

dengan persepsi guru Madrasah terhadap kemampuan supervisi akademik kepala madrasah, diperoleh skor untuk supervisi akademik sebagai berikut:

Dari hasil storing menunjukkan bahwa secara umum supervisi akademik kepala Madrasah Aliyah Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori cukup, dengan prosentase tertinggi sebesar 14% pada indikator kemampuan mengidentifikasi masalah. Hal ini disebabkan kemampuan kepala Madrasah Aliyah di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir dalam mengidentifikasi masalah sudah tergolong cukup baik. Sedangkan indikator membuat program kerja dan pengembangan kinerja menduduki prosentase paling rendah, yaitu hanya 11%, hal ini disebabkan supervise akademik Kepala madrasah yang dilakukan kepala madrasah tidak terprogram dengan baik dan tidak adanya usaha kepala madrasah untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik. Langkah yang harus ditempuh oleh kepala madrasah dalam melakukan supervisi akademik adalah dengan membuat program kerja yang baik yang berdasarkan visi dan misi madrasah

### **1. Iklim Organisasi Madrasah**

Iklim organisasi madrasah merupakan nilai-nilai yang didukung bersama oleh anggota organisasi madrasah, tingkat dukungan menunjukkan internalisasi nilai oleh masing-masing individu guru yang akan menjiwai, mendorong kepada pelaksanaan pekerjaannya sebagai pendidik. Nilai-nilai yang didukung tersebut akan menjadi sikap dan pola kerja dalam organisasi madrasah, sehingga kondisi lingkungan madrasah baik fisik maupun sosial pada dasarnya akan mencerminkan nilai-nilai iklim organisasi madrasah yang berlaku dalam organisasi madrasah tersebut. Hasil skoring terhadap variabel iklim organisasi madrasah menunjukkan keadaan sebagai berikut:

Hasil di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi madrasah di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berada pada kategori cukup dengan prosentase tertinggi 14% pada indikator saling membantu. Hal ini disebabkan sikap saling membantu yang terjalin dengan baik yang terbentuk dalam iklim organisasi. Sedangkan indikator kebersamaan dalam rasa dan pekerjaan menduduki presentase paling rendah, yaitu 11%, hal ini dikarena iklim kebersamaan dalam rasa dan pekerjaan di Madrasah masih kurang berjalan dengan baik, hal ini disebabkan sikap kebersamaan yang terbentuk dalam iklim organisasi belum belum berjalan secara maksimal. Untuk mengatasi hal tersebut, Madrasah harus mengembangkan iklim organisasi yang lebih kondusif

### **2. Kinerja Inovatif Guru.**

Kinerja inovatif merupakan kinerja yang menerapkan hal-hal baru dalam pelaksanaannya. Kinerja inovatif sangat penting dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di madrasah. Hasil skoring untuk variabel kineija inovatif guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berada dalam posisi cukup. Dengan melihat tabel di atas, nampak bahwa kondei kinerja inovatif guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir mayoritas berada dalam posisi cukup dengan prosentase tertinggi sebesar 30% pada indikator aktivitas, hal ini disebabkan kineija inovatif para guru didominasi oleh aktivitas yang nampak. Sementara itu indikator kreativitas menduduki pnesentase paling rendah, yaitu hanya mencapai 18%. Hal ini dikarenakan inovasi kineija guru yang mendasarkan pada kreativitas masih kurang. Kondisi yang demikian pada dasarnya tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, dimana dalam pelaksanaan tugasnya para guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir lebih melihat pelaksanaan peran dan tugasnya sebagai guru secara rutin dan monoton, sehingga upaya untuk mengimplementasikan hal-hal baru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran kurang mendapatkan respon yang positif

## **Kesimpulan, Implikasi**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan data penelitian tentang supervise akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah serta pengaruhnya terhadap kineija inovatif guru maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil observasi peneliti dan jawaban responden bahwa gambaran efektifitas supervise akademik kepala madrasah di Madrasah Aliyah Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir masih tergolong cukup. Kepala madrasah terkadang masih disibuki oleh aspek lain yang juga termasuk substansi pengelolaan madrasah.
2. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap responden bahwa Gambaran iklim organisasi madrasah di Madrasah Aliyah Kecamatan Bagan Sinembah masih tergolong cukup. Dinamika organisasi madrasah

berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan namun pengaruhnya terhadap kinerja inovatif guru masih perlu adanya upaya pembenahan.

3. Gambaran kinerja inovasi guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir hasil penelitian yang telah dilakukan masih tergolong cukup.
4. Variabel supervisi akademik kepala madrasah memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap kinerja inovatif guru nilai korelasi sebesar 0,34 dan besar pengaruhnya terhadap kinerja inovatif guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 18 % yang berarti kinerja inovatif guru ditentukan oleh variabel supervisi akademik kepala madrasah sebesar 18 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Variabel iklim organisasi madrasah memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap kinerja inovatif guru. Nilai korelasi antara iklim organisasi madrasah terhadap kinerja inovatif guru sebesar 0,35 dan besar pengaruhnya iklim organisasi madrasah terhadap kinerja inovatif guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 12 % yang berarti bahwa kinerja inovatif guru ditentukan oleh iklim organisasi madrasah sebesar 12 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.
6. Supervisi akademik kepala madrasah memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap iklim organisasi madrasah. Nilai korelasi antara supervisi akademik madrasah terhadap iklim organisasi madrasah sebesar 0,37 dan besar korelasinya supervisi akademik kepala madrasah terhadap iklim organisasi madrasah ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 13 % sedangkan sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain.
7. Secara bersama-sama variabel supervisi akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah memberikan pengaruh positif yang cukup terhadap kinerja inovatif guru nilai korelasi sebesar 0,47 dan besar pengaruhnya ditunjukkan oleh angka sebesar 22 % yang berarti bahwa kinerja inovatif guru ditentukan oleh supervisi akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah sebesar 22 % sedangkan sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain.

## **B. Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan atas kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang supervisi akademik kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah serta pengaruhnya terhadap kinerja inovatif guru sebagai berikut;

1. Supervisi akademik kepala madrasah. Kepala madrasah dituntut mampu mengelola segala sumber daya madrasah termasuk salah satunya adalah layanan supervisi terhadap guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran dan tujuan organisasi madrasah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan hasil penelitian kecenderungannya baik berimplikasi pada perlunya kepala madrasah bersikap tidak merasa puas dengan keadaan sekarang. Dinamika tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di madrasah sangatlah tinggi. Fenomena tersebut sangat membutuhkan kepala madrasah bersikap kritis terhadap perkembangan dan tuntutan publik sehingga madrasah harus di posisikan dalam konteks organisasi pembelajar (*learning organization*).
2. Iklim organisasi madrasah adalah suatu situasi dan kondisi yang diterapkan di madrasah. Hubungan interaktif antara komponen kepala madrasah, guru dan tenaga administrasi lainnya sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pembelajaran. Mutu pembelajaran adalah indikator keberhasilan kinerja guru yang inovatif. Kinerja inovasi guru saat ini sedang dikembangkan oleh pemerintah melalui berbagai program antara lain ; fasilitas beasiswa untuk memenuhi kualifikasi guru, pendidikan dan pelatihan (Diklat) guru dan sertifikasi guru.
3. Kinerja inovatif guru adalah hasil kerja kreatifitas guru yang perlu dikembangkan secara terus menerus tentunya sangat mendukung mutu layanan pembelajaran di madrasah. Untuk itu diperlukan upaya untuk mengintegrasikan berbagai perkembangan baru dan kebijakan baru dalam bidang pendidikan/pembelajaran dengan tataran institusi organisasi dan manajemen, sehingga pengembangannya akan menjadi komitmen bersama seluruh anggota organisasi Madrasah. Hal itu berarti bahwa pengembangan manajemen Madrasah perlu didorong untuk dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi perkembangannya sikap kreatif guru yang pada gilirannya kreativitas ini akan berdampak pada kinerja guru yang inovatif. Kebijakan baru pemerintah untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan dapat terintegrasi dengan manajemen pendidikan di Madrasah

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ainsworth, Murray., Smith., Millership. (2002). *Managing Performance, Managing People*, Australia: Pearson Education Australia.

- Alma B, (2008), *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*, Bandung: Alfabeta.
- Alreck, Pamela L, & Robert R. Sttle, (1995). *The Survey Research Hand Book*, Chicago, Irwin.
- Amstrong, Michael. (1995). *Performance Management*, London: Kogan Page Limited.
- Amstrong, Thomas. (2004). *Sekolah Para Juara, Menerapkan Multiple Intefegence di Dunia Pendidikan. Teg.* Bandung: Kaifa.
- Argyris, Chris. (1999). *On Organizational Learning, 2<sup>nd</sup> Edition*, Malden Masschusetts: Blackwell Publisher.
- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astamoen P. Moko. (2008). *Entrepreneurship, Dalam perspektif Kondisi Bangsa Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. (1982). *Administrasi dan Manajemen Umum*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management, Terj.* Surya Darma, Jakarta: Gramedia.
- Barth, Rooland S. 1990. *improving shool from within*. San Fransisco: Jossey - Bass.
- Bischoff. (2001), [www.uwec.edu](http://www.uwec.edu). (11 November 2009).
- Braham, Barbara J. (2003). *Creating A Learning Organization*, Terj. Zalzulifa, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Brown, Rexford (2004) *School Culture And Organization*, [www.Dpsk12.org](http://www.Dpsk12.org). (7 November 2009)
- Buckman, Robert H. (2004). *Building A Knowledge Driven Organization*, New York: McGraw - Hill.
- Butler, Jocellyn A., Kate M Dickinison (1987) *Improving School Culture*, school Improvement research series, [www.nwrl.org](http://www.nwrl.org) (7 November 2009)
- Cuttance, Peter, (ed) (2001). *Shool Innovation, Pathway to the Knowlwdge society*, Department of Education Australia, [www.dest.govt.au](http://www.dest.govt.au) (7 November 2009)
- Dadang Suhardan.(2006):*Superv/s/ Bantuan Profesional*, Bandung, Mutiara Ilmu.  
(2010), *Supervisi Profesional*, Bandung, Alfabeta.
- Danim S., (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David G.Gliddon (2007). [www.en.wikipedia.com](http://www.en.wikipedia.com). (11 November 2009)
- Davis, Keith, John W. Newstrom (1985). *Perilaku dalam Organisasi.Terj.* Agus Dharma Jakarta: Ertangga.
- Davis, Stephen. Et.al (2005) *School Leadership Study, Deveioing Successful Principal*, the Wallace fbundation, Standford Educational Leadership Institute, [www.smlead.org](http://www.smlead.org). (6 November 2009)
- Depdiknas Diijen Dikdasmen Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. (1983). *Pedoman Pengembangan Sekolah Standar Nasional*.
- Depdiknas Diijen Dikti Direktorat Ketenagakerjaan. (2007). *Pedoman Penyusunan Usulan dan Laporan Pengembangan Inovasi Pembelajaran di Sekolah Tahun 2007*.
- Depdiknas Diijen Dikti Direktorat Ketenagakerjaan. (2007). *Pedoman Penyusunan Usulan dan Laporan Pengembangan dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran LPTK (PPKP) Tahun Anggaran 2007*.
- Drucker & Hesselbein. (2002). [www.en.wikipedia.com](http://www.en.wikipedia.com). (11 November 2009).
- Engkoswara (2002). *Lembaga Pendidikan Sebagai Pusat Pembudayaan*, Cetakan Pertama, Bandung Yayasan Amal Keluarga.
- Amiruddin adalah Pengawas Agama Islam SD/MI Kecamatan Bagan Slnembah Kabupaten Rokan Hilir.**