

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Mengingat beban yang diemban Madrasah Aliyah Ummul Quro begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional. Agar dihasilkan tamatan yang sesuai dengan harapan pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai pemimpin di masyarakat atau dalam suatu organisasi.¹

Sehubungan dengan hal tersebut pemimpin atau Kepala Sekolah /Madrasah Aliyah baik negeri maupun swasta di lingkungan pendidikan nasional secara periodik diberikan penataran atau diklat dengan harapan agar sumber daya manusia (SDM) mereka meningkat dan mampu memimpin organisasi di sekolahnya masing-masing.

¹ Wahyudin Nur Nasition, “Kepemimpinan Pendidikan Islam, ”” Jurnal Tarbiyah, 22,(Januari-Juni, 2015), 68

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan.²

Kepala Sekolah/Madrasah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya.

Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya.

Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku

² Bambang Nurdiansyah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maluju," *Skripsi, (Makasar, Universitas Hasanuddin, 2015), 24.*

mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya.³

Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru-guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya.

Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi, proses ini akan berhasil dengan baik jika pegawai baru akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang ditempatinya. Tidak berbeda dengan guru maupun peserta didik pada suatu sekolah tentunya akan merasa senang dan proses belajar mengajar (PBM) akan berjalan baik. Kepala Sekolah mampu bertugas dan menjalankan fungsinya dengan baik pula. Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan, yaitu seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

³ Muhammad Rizkon Efendi, "Gaya Kepemimpinan Situsional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Skripsi, (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010)*, 2.

Dalam hal ini kematangan bawahan berkaitan langsung dengan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang didukung para bawahannya untuk selalu bertugas secara professional. Bukan menyalah gunakan untuk kepentingan pribadi, namun untuk mencapai tujuan individu dalam organisasi agar prestasi kerja bawahan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah dengan jalan menciptakan kondisi yang menyokong (*Favourable*) untuk terciptanya kebutuhan pokok individu (*Basic Personal Needs*) seseorang. Sebaliknya tidak ada kondisi yang *favourable* ini akan menghalangi kemungkinan terpenuhinya berbagai prestasi kerja seseorang.⁴ Kondisi yang menghalangi terpenuhinya *basic personal needs* tersebut antara lain adanya berbagai kelemahan organisasi dan manajemen, sebagai contoh tidak tercapainya saling pengertian (*Misscommunication*) baik itu yang datang dari teman sejawat atau dari pihak atasan sendiri, kurang diperhatikannya faktor-faktor manusia (Penyalahgunaan kekuasaan). Terkait dengan permasalahan ini maka Wexley Yukl menyarankan pemimpin seharusnya mengawasi, berusaha

⁴Muhammad Rizkon Efendi, "Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Skripsi, (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010), 4.*

mengajak bekerja membicarakan tentang apa-apa yang menjadi keluhannya.⁵

Pemimpin disuatu madrasah yang akhirnya disebut Kepala Madrasah, dalam konteks tugasnya kepala madrasah sangat berat karena harus mampu berperan ganda. Selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Dan tentu setiap pemimpin mempunyai cara dan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pengelolaan madrasah akan berhasil dan peserta didik mampu berprestasi tidak akan lepas dari pada peran para pendidiknya yang profesional. Untuk dapat menjadikan guru bertugas sesuai dengan harapan dan dapat bertindak profesional tidak akan lepas dari peran Kepala Madrasah dalam memimpin, membimbing, dan mengarahkan para guru di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Profesionelisme Guru”**, dan penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian ini, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁵ .Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cita Pustaka Media,2015), 140.

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala madrasah di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo?
2. Bagaimanakah profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu hasil rumusan masalah, maka tujuan yang diharapkan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo.
2. Untuk mengetahui profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penegetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai bahan

referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berminat dalam kajian kepemimpinan.

Secara praktis hasil penelitian akan berguna sebagai berikut;

1. Bagi kepala Madrasah Aliyah, hasil penelitian ini :
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo.
 - b. Mengembangkan teori manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan peran pimpinan (Kepala Sekolah/Madrasah) dan Manajemen profesional.
2. Bagi guru MA, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pertumbuhan dan peningkatan jabatan fungsionalnya sebagai guru yang profesional.
3. Bagi siswa MA, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk lebih meningkatkan prestasi belajar demi dapatnya berkompetisi dengan kebutuhan pasar (SDM).
4. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Kepala Sekolah / Madrasah di lingkungan Kabupaten Probolinggo.

5. Bagi Pengawas MA, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan pemberian bantuan (Supervisi), pemecahan masalah keguruan di lapangan.

E. Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah baik perilaku tugas, perilaku hubungan dalam memotivasi bawahannya untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo
2. Diduga ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru baik kualitas hasil maupun kuantitasnya dalam meningkatkan prestasi peserta didik di MA Ummul Quro Kropak Bantaran Probolinggo

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut ini :

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ket
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah	A. Perilaku Mengarahkan	1) Pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang Kepala Sekolah dalam fungsinya sebagai pemimpin harus ditata dengan baik 2) Memberikan contoh dan cara kerja yang jelas 3) Mempunyai standart waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya 4) Selalu memberikan pengarahan (konseling)	

			kepada guru-guru yang dipimpinnya 5) Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi organisasi yang jelas 6) Melaksanakan kontrol dan pengendalian yang ketat terhadap guru-guru dibawah pengawasannya 7) Memberikan penilaian yang sesuai dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya	
		B. Perilaku membimbing	8) Mempunyai sifat yang ramah tamah terhadap bawahannya 9) Selalu memberikan dukungan positif terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya 10) Membiasakan diri untuk mengadakan rapat rutin 11) Melaksanakan komunikasi yang baik dengan guru 12) Menerima adanya masukan dari bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya 13) memikirkan kesejahteraan guru-guru yang dipimpinnya 14) Menganggap guru sebagai mitra kerja yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran 15)	
		C. Perilaku Mendukung	16) Harus mempunyai kejelian yang tinggi 17) membentuk sekolah yang rapi dan bersih sehingga warga sekolah akan merasa tenteram	

			dalam belajar 18) Menjadikan sekolah sebagai arena belajar yang mengesankan, tempat untuk membentuk manusia yang berkepribadian 19) Memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan diri 20) Mempunyai jiwa familiar	
		D. Perilaku pendelegasian	21) Membuat skala prioritas terhadap beban tugas yang ada 22) Profesional dengan tugas mengajar yang bukan keahliannya 23) Memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan bidang keahlian guru masing-masing 24) Kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah	
2	Profesionalisme Guru		1) Guru mentaati peraturan yang berlaku di sekolah. 2) Guru melakukan pemetaan standar kompetensi /kompetensi inti dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan. 3) Guru menyertakan	

			informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. 4) Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran 5) Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri. 6) Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya. 7) Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program PKB. 8) Guru dapat mengaplikasikan pengalaman pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan	
--	--	--	--	--

			tindaklanjutnya. 9) Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB. 10) Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB 11) "Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP. " 12) Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari. 13) Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan. 14) Guru memanfaatkan hasil	
--	--	--	---	--

			penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukanselanjutnya.	
--	--	--	---	--

G. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Nurul Hidayat	2015	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Subjek		
2	Suparto	2015	Studi tentang hubungan antara kepemimpinan motivasi dengan kinerja pegawai dinas pendidikan nasional kabupaten Bondowoso	Subjek		

H. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan

Variabel beserta unsur-unsur empiris yang merupakan bagian dari konsep kepemimpinan meliputi :

- a. Perilaku mengarah adalah perilaku dimana sasaran-sasaran akhir dan peranan-peranan harus jelas di definisikan memberikan instruksi spesifik dan pelaksanaan pekerjaan

secara ketat dan seksama (perilaku tinggi tugas dan rendahnya hubungan).

- b. Perilaku membimbing, yaitu perilaku yang menjelaskan setiap keputusan dan memberikan kesempatan bawahan memperoleh kejelasan dan memberikan pengarahan, dukungan dorongan semangat serta didengar opininya (perilaku tingginya tugas dan tingginya hubungan).
- c. Perilaku memberikan dukungan, yaitu perilaku tukar menukar ide dan memudahkan dalam pengambilan keputusan (perilaku rendahnya dan tingginya hubungan).
- d. Perilaku pendelegasian merupakan perilaku pemimpin yang mendelegasikan tanggung-jawab dan pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan (Perilaku rendahnya tugas dan perilaku rendahnya hubungan).

2. Variabel Profesionalisme Guru

- a. Profesionalisme guru adalah suatu profesi guru yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankan dalam meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didiknya. Variabel operasional dari profesionalisme dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru, yaitu suatu profesi yang dicapai guru dalam kurun waktu tertentu berdasarkan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah. Variabel dan unsur-unsur yang menjadi bagian dari konsep ini adalah : Kuantitas hasil profesionalisme, Kualitas hasil profesionalisme, Profesionalisme jabatan guru. Guru

merupakan jabatan profesional, ini terbukti bahwa profesi guru telah memenuhi ciri-ciri umum suatu profesi.

b. Guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang dipikul dipundak para orang tua.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru / sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjadi guru.



⁶ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 39