BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Setiap lembaga pendidikan apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin dan pimpinan tertinggi atau manajer tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan atau manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama di antara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang berat, mengingat perannya yang sangat besar, membutuhkan kepandaian dan kewibawaan dalam mengambil langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat, kepemimpinan lebih dari sekedar serangkaian teknik-teknik yang dapat dikuasai, kepemimpinan pertama dan terutama adalah sifat manusiawi seseorang. Manajerlah yang harus mengetahui unsur manusiawi dalam persamaan kepemimpinan yaitu melindungi para anggotanya dan memberikan pengendalian terhadap pekerjaannya yang dilakukan anggotanya.

Perlu juga digaris bawahi, bahwa manajemen yang efektif tidak dapat meninggalkan kegiatan pengarahan, koordinasi, dan komunikasi untuk menggerakkan organisasi dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian berarti juga manajemen harus dijalankan dalam kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Unsur kuncinya adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan.[6]

Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai proses seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi seluruh orang yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan diinginkan. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Beberapa ahli telah banyak menguraikan mengenai konsep kepemimpinan, Misalnya, Stephen Robbin dan Timothy Judge mengemukakan bahwa "*leadershipis the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*".[7] Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kreitner & Kinicki, "*leadership is defined as a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in*

---

[6]Dharrma Agus, *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 136.

[7]Stephen Robbins &Timothy Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education Inc, 2013), h. 368.

an effort to reach organization goals".[8]Menurutnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengajak keikutsertaan para bawahan secara sukarela dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah proses tentang pengaruh dan mendukung yang lain untuk bekerja dengan antusias untuk meraih sasaran hasil. Ini merupakan faktor kritis untuk membantu individu atau kelompok mengidentifikasi sasarannya dan lalu memotivasi dan membantu dalam mencapai sasaran yang dinyatakan. Tiga unsur yang penting di dalam definisi itu adalah pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian sasaran. Pola keseluruhan baik secara eksplisit maupun implisit dari tindakan pemimpin seperti yang dilihat oleh karyawan disebut gaya kepemimpinan. Itu merupakan representasi dari suatu kombinasi yang konsisten mengenai filsafat, ketrampilan, kepribadian dan sikap yang diperlihatkan di dalam perilaku seseorang.

Kepemimpinan didefinisikan dalam bentuk trait individual, perilaku, mempengaruhi orang lain, pola interaksi, hubungan peran, posisi dari pekerjaan administratif, dan persepsi mengenai pengaruh yang terlegitimasi. Oleh karena itu, maka dapat didefinisikan sebagai sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk

---

[8]Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York:McGraw Hill, 2001), h. 551.

memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Jadi, kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan.

Madrasah adalah organisasi yang kompleks sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala madrasah yang berhasil mencapai tujuan madrsah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan madrasah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi serta hubungan kerja sama antar individu untuk membantu agar kepala madrasah dapat mengorganisasikan madrasah secara tepat, maka diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoritis. Kepala madrasah juga perlu memahami teori organisasi formal yang akan bermanfaat untuk menggambarkan hubungan kerja sama antar struktur dan hasil sebuah madrasah.

Pemimpin madrasah adalah orang yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan yang menentukan suasana untuk madrasah mereka. Uraian tersebut menegaskan betapa penting kualitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai keberhasilan suatu madrasah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu:

a. menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri kepada para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing

b. memberikan bimbingan dan memberikan arahan kepada para bawahan serta memberi dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.

Apabila kepala madrasah ingin berhasil dalam menggerakkan bawahanya maka kepala madrasah harus :

a. menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa
b. mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekrja dengan semangat dan percaya diri
c. mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar.[9]

2. Fungsi kepemimpinan kepala madrasah

a. Fungsi kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

1) Dimensi yang berkaitan dengan tingkat kemampuan yang mengarahkan (*direction*) dalam hal ini tindakan atau aktivitas pemimpin
2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/ organisasi.[10]

---

[9]Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 5.

[10]Deddy Mulyadi & Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 34.

Dari dua dimensi di atas, dapat menggambarkan bahwa seorang pemimpin menjadi syarat mutlak untuk mempunyai kemampuan dalam mengarahkan serta mendukung anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas pokok, bahkan terlibat langsung dengan tugas tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

a. Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
b. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskanya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
c. Fungsi partisipasi, yaitu pemimpin yang senantiasa berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakanya.

d. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi pengendalian, yaitu kepemimpinan yang sukses atau efektif yang kemudian mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga akan memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.[11]

Pada hakekatnya seorang pemimpin harus membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain. Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, dan mampu menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Pendapat lain dikemukakan oleh James A.F. Stoner. Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, yaitu:

a. *Task related* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
b. *Group maintenance function* atau *social function* meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memerhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.[12]

---

[11]*Ibid.*, h. 35.

[12]Wahjosumidjo.*Op.cit*, h. 41-42.

Kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader)* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Serta harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader)* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader)*akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.Pengetahuan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyususun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinanya.

b. Fungsi kepala madrasah

Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah tercermin dari kemampuanya untuk mengembangkan visi dan misi madrasah serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.Kemampuan mengambil keputusan tercermin dari kemampuanya dalam mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah untuk kepentingan internal maupun kepentingan

eksternal madrasah. Serta kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuanya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dan sebagainya. Dalam hal ini tentunya kepala madrasah harus memahami tugasnya yaitu:

1) Kepala madrasah sebagai manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pemberdayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga pilar penting yang perlu diperhatikan:

a) Proses, adalah suatu cara yang sistematik dalam mengerjakan sesuatu. Dalam hal ini ada empat kegiatan dalam manajemen sekolah yaitu:
   (1) Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan
   (2) Mengorganisasikan, berarti bahwa kepala madrasah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan
   (3) Memimpin, dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial.dengan menciptakan suasana yang tepat. Kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik
   (4) Mengendalikan, dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.
b) Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
c) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus. Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antar organisasi yang satu dan yang lain. Tujuan ini bersifat khusus dan unik. Namun apapun

tujuan spesifik dari organisasi tertenu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan akan dapat dicapai.[13]

2) Kepala madrasah sebagai pemimpin

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Efektif kepala madrasah dalam manajemen berbasis sekolah dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:

(a) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan prodektif.
(b) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
(c) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secra aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
(d) Berhasil menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
(e) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.[14]

3) Kepala madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebgai administrator pendidikan penanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan pengajaran di madrasah oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madarasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan fungsi sebagai administrator pendidikan. Kepala madrasah sebagai administrator hendaknya mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan dengan masyarakat. Sebagai administrator yang

---

[13]*Ibid*, h. 93-94.

[14]Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, , 2004), h. 126.

bertanggung jawab madrasah mempunyai kewajiban menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan madrasah. Selalu berusaha agar segala sesuatu di madrsah berjalan dengan lancar. Tugas ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan menyediakan, mengatur, memelihara dan melengkapi fasilitas material dan tenaga-tenaga personil sekolah. Artinya bahwa kepala madrasah harus berusaha agar semua potensi yang ada madrsah baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, agar tujuan madrasah dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

4) Kepala madrasah sebagai supervisor

Supervisor adalah aktivitas menentukan kondisi syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa hendaknya pandai meneliti, mencari, menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasah sehingga tujuan pendidikan di madrasah dapat tercapai.

5) Kepala madrasah sebagai pendidik

Kepala madrasah juga berfungsi sebagai pendidik yang senantiasa memberikan latihan, terkait dengan akhlak dan kecerdasan pikiran. Sehingga tak heran jika banyak yang mengatakan betapa berat dan mulia seorang kepala madrasah yang mendapat tugas tambahan sebagai pendidik.[15]

3. Gaya Kepemimpinan

Berbagai konsep tentang kepemimpinan di atas maka secara sederhana, kepemimpinan dapat diuji dengan mengkaji beberapa elemen dasarnya, salah

[15]Wahjosumidjo.*Op.cit*, h. 93-95.

satunya adalah dengan menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Pemimpin itu mempunyai sifat,kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dankhas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan pemimpin lain. Gaya *(style)* hidupnya ini pasti akan mewarnai pendekatan kepemimpinannya. Bila dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termuda untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Begitu kompleksnya masalah gaya kepemimpinan itu, maka perlu dikaji lebih lanjut tentang teori gaya kepemimpinan menurut para ahli.

Disisi lain A. B. Shani mengemukakan bahwa"Gaya kepemimpinan didefinisikan sebelumnya dalam modul ini sebagai pola filsafat, keyakinan, asumsi tentang kepemimpinan yang mempengaruhi perilaku individu ketika mengelola orang".[16]

Sementara itu, Cristopher F. Achua dan Robert N. Lussier berpendapat bahwa"Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari ciri-ciri, keterampilan dan perilaku pemimpin yang digunakan sebagai cara berinteraksi dengan bawahan".[17]

Rivai dan Murni berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang cenderung mengikuti situasi, artinya seorang pemimpin. Dalam menjalankan kepemimpinan ditentukan oleh situasi tertentu berupa lingkungan kepemimpinan termasuk di dalamnya pengaruh nilai-niai hidup, nilai budaya, dan tingkat kematangan bawahan. Dengan

---

[16]A.B. Shani, et.al, *Behavior In organizations An Experiental Approach*, (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 204.

[17]Cristopher F. Achua dan Robert N. Lussier, *Effective Leadership*, (Virginia: South-Western Cengage Learning, 2010), h. 64.

memperhatikan tingkat kepemimpinan bawahan, pemimpin akan menentukan gaya kepemimpinan.[18]

Kepemimpinan pada dasarnya dapat digolongkan menjadi beberapa tipe, antara lain:

a. Gaya Otokratis. ciri-ciri seorang otokratis adalah:
   1) Menganggap organisasi sebagai miliki pribadi;
   2) Menganggap bahwa organisasi sebagi alat;
   3) Tidak menerima kritik;
   4) Sering menggunakan pendekatan yang sifatnya paksaan dan bersifat menghukum.
b. Gaya Militeristik. sifat-sifatnya adalah:
   1) Sering mempergunakan sistem perintah (intruksi);
   2) Menyadarkan diri pada kepada pangkat dan jabatan;
   3) Senang kepada hal-hal yang formalisitk yang berlebih
   4) Disiplin mati;
   5) Tidak senang dikritik;
   6) Menggemari upacara-upacara;
c. Gaya Paternalistik. ciri-cirinya adala:
   1) Memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak;
   2) Bersikap terlalu melindungi;
   3) Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan;
   4) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi dan vitalitasnya;
   5) Jarang memberikan kesempatan berinisiatif;
   6) Bersifat maha tahu.
d. Gaya kharismatik. ciri-cirinya adalah pada umumnya seseorang yang memiiki gaya kepemimpinan ini memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap bawahannya. Kewibawaan memancar dari pribadinya yang dibawa sejak lahir.
e. Gaya Demokratis. ciri-cirinya adalah:
   1) Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia;
   2) Berusaha mensinerjikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan bawahan;
   3) Senang menerima saran;
   4) Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi;
   5) Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dalam arti bahwa ada tolernasi terhadap kesalahan yang dibuat oleh bawahan;

---

[18]Deddy Mulyadi & Veithzal Rivai *Op.cit*, h. 288.

6) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan;
7) Membimbing bawahan untuk lebih berhasil darinya.[19]

Sementara itu, Harsey dan Blanchard mengembangkan gaya kepemimpinan situasional yang kemudian dikenal dengan istilah "*Harsey Blanchard's Situational Leadership Model".* Dalam model ini, lebih ditekankan kepada empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut sebagai gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya instruktif (*telling style*), ciri-cirinya adalah:
   1) Komunikasi satu arah;
   2) Pimpinan membatasi peranan bawahan;
   3) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pimpinan, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
b. Gaya konsultatif (*tellingstyle*), ciri-cirinya adalah:
   1) Pemimpin masih memberikan intruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan;
   2) Telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan dukungan terhadap bawahan;
   3) Pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan;
   4) Bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.
c. Gaya partisipatif (*participating style*), ciri-cirinya adalah:
   1) Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang;
   2) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan;
   3) Komunikasi dua arah semakin meningkat.
   4) Pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya;
   5) Keikutsertaan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan makin bertambah.
d. Gaya delegatif (*delegating style*), ciri-cirinya adalah pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya.[20]

---

[19] *Ibid*, h. 289-290

[20]Hersey & Blanchard, *Management of Organizational Behavior*, (New Delhi: Prentice Hall of India, 1982), h.152.

Sementara itu, Bass dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa banyak contoh (seperti mengandalkan manajemen pasif) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah resep bagi keadaan seimbang dan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Dengan membantu kepemimpinan transformasional melalui kebijakan rekruitmen, seleksi, promosi, pelatihan, dan pengembangan akan menghasilkan kesehatan, kebahagiaan (*well being*) dan kinerja efektif pada organisasi masa kini.[21]

Tichy dan Devanna mengemukan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karakter sebagai berikut: (1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, (2) Mereka berani, (3) Mereka mempercayai orang lain, (4) Mereka motor penggerak nilai, (5) Mereka pembelajar sepanjang masa, (6) Mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, dan (7) Mereka visioner.[22]

Menurut Hersey & Blanchard, pada dasarnya gaya kepemimpinan seseorang terbagi pada dua kecenderungan, yaitu berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan.

Menurutnya gaya yang berorientasi pada tugas (*task behavior*) ditandai dengan adanya beberapa hal, yaitu pemimpin senantiasa memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan, dan selalu mengadakan pengawasan secara ketat. Serta dapat meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas harus dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginanan pemimpin. Pemimpin juga lebih

---

[21]Bass, *B.M, From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, (Organizational Dynamics, Winter 1990), h. 19-31.*

[22]Tichy, N.M & Mary Anne Devanna, *The Transformational Leader*, (New York: Wiley, 1986), h. 30-32.

menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.

Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relationship behavior*) itu ditandai dengan beberapa hal yaitu, pemimpin lebih terkesan memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan terhadap bawahanya, pemimpin juga senantiasa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, selain itu pemimpin lebih bersikap penuh kekeluargaan, percaya, hubungan kerjasama yang saling hormat menghormati diantara sesama anggota kelompok.[23]

Selanjutnya, Hersey dan Blanchard kemudian membedakan dua kecenderungan tersebut ke dalam empat gaya kepemimpinan, yaitu: *telling, selling, participating dan delegating*.

a. Gaya Kepemimpinan *telling*, ditandai dengan ciri-ciri:
   1) Tinggi tugas dan rendah hubungan;
   2) Pemimpin memberikan perintah khusus;
   3) Pengawasan dilakukan secara ketat;
   4) Pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan, kapan harus dilaksanakan pekerjaan itu, dan di mana pekerjasan itu harus dilakukan.
   5) Gaya Kepemimpinan *Selling*, ditandai dengan ciri-ciri: tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin menerangkan keputusan, pemimpin memberikan kesempatan untuk penjelasan, pemimpin masih banyak melakukan banyak pengarahan, pemimpin melakukan komunikasi dua arah.
b. Gaya kepemimpinan *participating*, ditandai dengan ciri-ciri memiliki tingkat hubungan yang tinggi dan rendah tugas, dimana pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan dan membuat keputusan.
c. Gaya kepemimpinan *delegating*, gaya ini merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan ciri-ciri:
   1) Hubungan dan tugas rendah;

[23] Hersey.*Op.cit*, h.157.

2) Pemimpin melimpahkan pembuatan keputusan dan pelaksanaan kepada bawahan.[24]

Selanjutnya Robert House menggabungkan empat tipe atau gaya kepemimpinan yang utama, yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan yan berorientasi pada prestasi. Adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan direktif. Gaya ini serupa dengan gaya pemimpin otoriter Lippit dan White. Bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, dan pemimpin memberikan pengarahan yang spesifik. Tidak ada partisipasi dari bawahan.
b. Kepemimpinan suportif. Pemimpin dengan gaya ini memiliki sikap ramah, mudah didekati dan menunjukkan perhatian tulus untuk bawahan.
c. Kepemimpinan partisipatif. Pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahan tetapi masih membuat keputusan.
d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Pemimpin mengatur tujuan yang menantang bawahan untuk menunjukkan kepercayaan diri mereka bahwa mereka akan mencapai tujuan dan memiliki kinerja yang lebih baik.[25]

Dari beberapa konsep di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pimpinan dalam mempengaruhi bawahan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator mengarahkan, mempartisipasikan, mendelegasikan, demokratis, dan konsultatif. Dengan demikian seorang kepala madrasah sebaiknya memilih sikap yang tepat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai manajer dan penggerak pendidikan di madrasah

[24] *Ibid*, h.157.

[25] Robert J. House & Terence R. Mitchell, *Path-Goal Theory of Leadership*, (Journal of Contemporary Business, Autumn 1974), h. 81-97.

B. Deskripsi Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama. Tidak jarang pula orang yang punya latar belakang pendidikan yang sama dan bekerja ditempat yang sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, serta berbeda pula pengakuan masyarakat kepada mereka.

Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti apa yang ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh para pelaku secara individual. Untuk menunjukan bahwa "saya adalah seorang profesional" bukan dengan kata-kata melainkan dengan perbuatan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakanya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya itu.

Dalam pandangan umum, profesi merupakan pekerjaan yang oleh seseorang dengan pekerjaan tersebut ia dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomi. Profesi adalah mengandung suatu keahlian yang mendapatkan pengakuan. Sudarman danim menjelaskan bahwa:

Secara etimologi profesi berasal dari bahasa inggris *profession* atau bahasa latin *profecus* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan, mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi pada

pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan disini adalah persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.[26]

Dalam hal ini istilah profesi dan profesional telah menimbulkan istilah baru yaitu profesionalisme, profesionalisme ini terkadang disalahartikan atau salah dimengerti hanya karena dikaitkan dengan satu bidang tertentu saja. Profesionalisme memang banyak berlaku pada bidang kehidupan, tetapi profesionalisme itu mempunyai karakteristik yang dapat dipertanggungjawabkan baik dari segi ilmu pengetahuan maupun kapabilitas pekerjaan.

Menurut Sudarwan Danim, karakteristik dari sebuah pekerjaan dapat dikatakan sebgai sebuah profesi adalah:

a. Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan akademik, pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Selain itu, kemampuan intelektual didapat pula dari ppelatihan khusus yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki seseorang penyandang profesi.
b. Memiliki pengetahuan spesialisasi. Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu. Siapa saja bisa menjadi "guru" tetapi guru yang sesungguhnya memiliki spesialisasi bidang studi dan penguasaan metodologi pembelajaran.
c. Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif. Aplikasi ini didasari atas kerangka teori yang jelas dan teruji. Makin spesialis seseorang, makin mendalam pengetahuanya dibidang itu, dan makin akurat pula layanannya kepada klien. Doketer umum misalnya, berbeda pengetahuan teoritis dan pengalaman praktisnya dengan dokter spesialis. Seorang guru besar idealnya berbeda pengetahuan teoritis dan praktisnya dibandingkan dengan dosen atau tenaga akademik biasa.
d. Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan. Seorang guru harus mampu berkomunikasi sebagai guru, dalam makna apa yang disampaikanya dapat dipahami oleh peserta didik.
e. Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri. Istilah mandiri berarti kewenangan akademiknya melekat pada dirinya. Pekerjaan yang dia

---

[26]Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 20-21.

lakukan dapat dikelolah sendiri, tanpa bantuan orang lain, meskitidak berarti menafikan bantuan atau mereduksi semangat koleganya.

f. Mementingkan kepentingan orang lain. Seorang guru harus siap memberikan layanan kepada anak didiknya pada saat bantuan itu diperlukan, baik di kelas, di lingkungan sekolah, maupun di luar sekolah.
g. Memiliki kode etik. Kode etik merupakan norma-norma yang mengikat guru.[27]

Secara umum profesi mengandung suatu keahlian yang mendapat pengakuan. Profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mensyaratkan persiapan spesialisasi akademik dalam waktu yang relatif lama di perguruan tinggi, baik dalam bidang social, esakta, maupun seni dan pekerjaan itu lebih bersifat mental intelektual dari pada fisik manual yang dalam mekanisme kerjanya dikuasai oleh kode etik. Pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional yang memiliki ciri-ciri tertentu.

Pandangan di atas menjelaskan bahwa profesi adalah mencakup suatu keahlian, dimana keahlian tersebut didasarkan pada suatu landasan keilmuan yang kuat dan membutuhkan tingkat pendidikan kejuruan yang memadai. Artinya, seseorang yang berprofesi sebagai guru berarti orang tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan keguruan dan pada akhirnya dia berkomitmen pada pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini Djojonegoro mengemukakan pendapatnya yang dikutip dari buku syaiful sagala mengatakan profesionalisme dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor penting yaitu:

a. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan atau spesialisasi

[27]*Ibid*, h. 93-94.

b. Memiliki kemampuan memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus)
c. Memperoleh penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian tersebut.[28]

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah setiap tekad dan langkah yang harus dimiliki oleh setiap indipidu yang memiliki profesi untuk selalu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dia miliki. Profesionalisme juga ditentukan oleh tiga faktor yaitu memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan atau spesialisasi, memiliki kemampuan memperbaiki (keterampilan dan keahlian khusus), serta memperoleh penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian tersebut.

2. Profesionalisme Guru

Sekolah yang akan mencapai keberhasilan dalam proses belajar mengajar apabila memiliki guru yang profesional dan efektif. Sebab ketika proses pembelajaran berlangsung, guru bebas melakukan apa saja di kelas. Guru bisa tampil sebagai figur yang menarik serta mampu memberikan motivasi dan semangat untuk mengejar prestasi. Sebaliknya seorang guru juga tidak menutup kemungkinan untuk tampil sebagai sosok yang membosankan, dan tidak mampu menjadi idola anak didik dikelas. Bahkan, guru juga bisa membuat pembelajaran yang mematikan kreatifitas siswa, atau bahkan menumpulkan daya nalar, serta mengabaikan aspek afektif.

Profesionalisme adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dilakukan secara profesional, dalam artian orang yang memilliki kemampuan dan

[28]Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta,2009), h. 41.

keahlian dalam suatu bidang pekerjaan yang telah di didik dan terlatih dengan baik serta memiliki kemampuan dibidang yang dimaksud. Terdidik dan terlatih disini bukan hanya memiliki pendidikan formal saja, akan tetapi harus menguasai berbagai macam hal teknis, metode dan strategi dalam melaksanakan serta menguasai suatu pekerjaan, terutama dalam proses belajar mengajar. Seorang guru harus betul-betul paham hal tersebut, agar bisa dikatakan profesional. Mendidik adalah pekerjaan yang profesional, karena itu guru sebagai pelaku utama pendidikan merupakan pendidik profesional.

Akhir-akhir ini peran guru sebagai tenaga pendidik profesional menjadi bahan pertanyaan bagaimana eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya serangkaian fenomena para lulusan yang secara moral cenderung merosot dan juga secara intelektual akademisi juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja. Jika benar adanya fenomena tersebut maka secara langsung atau tidak langsung akan terkait dengan peranan guru sebagai pendidik profesional.

Profesional menunjukan bahwa guru adalah sebuah profesi, yang dituntut seharusnya guru menjalankan profesinya dengan baik. Dengan demikian guru akan disebut guru yang profesional. Hal ini disebutkan dalam “ UU RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 ” tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan yang khusus yang dilaksnakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia

c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
d. Memiliki kompetensi sesuai yang diperlukan dengan bidang tugas
e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
f. Memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksankan tugas keprofesionalan, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.[29]

Martinis menjelaskan bahwa profesi yang disandang oleh tenaga kependidikan atau guru adalah: "suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian, dan keteladanan untuk menciptakan anak yang memiliki perilaku sesuai yang diharapkan.[30]

Dari pendapat di atas, artinya bahwa persyaratan yang harus benar-benar ditampilkan oleh subuah profesi tersebut mengarah kepada suatu pemahaman bahwa profesi berlandaskan kepada adanya pengetahuan dan keterampilan yang terspesialisasi secara khusus dan terencana, sehingga pada akhirnya akan tercipta pada suatu keahlian pada bidang tertentu sesuai dengan bidang intelektual yang mendasari bidang profesi tersebut, tidak terkecuali profesi guru yang dalam pengembanganya bertugas memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi manusia yang selaras dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Pandangan berikutnya yang dikemukakan oleh, Sudarwan Danim menjelaskan:

---

[29]Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Megubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 56.

[30]Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2005), h. 3.

Kata profesi mengarah pada dua hal, yaitu:

a. Orang yang menyandang suatu profesi yang biasanya melakukan suatu pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri kepada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu.
b. Kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.[31]

Pendapat diatas menyatakan bahwa profesionalisme mencakup dua dimensi dalam tugas-tugas profesi seseorang, yakni aspek mental yaitu dorongan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab serta semangat pengabdian terhadap profesinya. Selanjutnya adalah kerja yang nyata yang maksimal dan memuaskan pengguna jasa profesi yang dijalankanya. Oleh sebab itu hal yang wajar jika kemudian muncul tuntutan yang sangat kuat tentang pentingnya profesionalisme dalam segala bidang karena pelayanan konvensional tidak lagi memberi jaminan kualitas pelayanan terhadap pengguna jasa atau pelanggan.

Dalam hal ini profesionalisme didasarkan pada seperangkat fungsi dan tugas yang di implementasikan dalam lapangan pekerjaan yang didasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang mampu mengembangkan keterampilanya. Sedangkan dibidang pendidikan adalah para guru yang profesional yang mempunyai kompetensi keguruan berkat pendidikan dan latihan dilembaga pendidikan guru dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

[31] Sudarwan Danim *Opcit.*,h. 23

Seorang guru dapat dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama,* dilihat dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat ia menjadi guru. *Kedua,* penguasaan guru terhadap materi ajar, mengelolah proses pembelajaran, mengelolah siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain.

Kaitanya dengan profesionalisme guru, Hamalik mengemukakan pendapatnya yang dikutip dari buku Kunandar menjelaskan bahwa persyaratan untuk menjadi seorang guru yang profesional adalah:

a. Memiliki bakat sebagai seorang guru
b. Memiliki keahlian sebagai seorang guru
c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi
d. Memiliki mental yang sehat
e. Berbadan sehat
f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
g. Guru adalah manusia yang berjiwa pancasila
h. Guru adalah seorang Warga Negara yang baik.[32]

Pendapat tersebut menggambarkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang profesional tentu bukanlah hal yang mudah melainkan mempunyai syarat yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pendapat lain dikemukakan oleh Soedijarto bahwa kemampuan profesionalisme guru meliputi:

a. Merancang dan merencanakan program pembelajaran
b. Mengembangkan program pembelajaran
c. Mengelola pelaksanaan program pembelajaran
d. Menilai proses dan hasil pembelajaran
e. Mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.[33]

---

[32]Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 54-55.

[33]*Ibid.,* h. 142.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas guru sebagai profesi yang profesional meliputi mendidik, mengajar dan mlatih. Meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskanilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada murid.

Sedangkan tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat ,menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati, hingga ia menjadi idola para muridnya. Pelajaran apapun yang dilakukan hendaknya dapat menjadi motivasi muridnya dalam belajar. Bila seorang guru penampilanya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama ialah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajaranya itu kepada para muridnya. Para murid akan enggan berhadapan pada guru yang tidak menarik, pelajaran tidak dapat diserap shingga setiap lapisan masyarakat dapat mengerti bila menghadapi guru.

Oleh karena itu tugas dan tanggung jawab guru tersebut merupakan pokok profesi yang harus dilaksanakan sejalan secara seimbang dan sosial. Begutupun harus saling trkait dan berkesinambngan dalam menuju keberhasilan pendidikan sebagai suatu keseluruhan yang tidak terpisahkan. Tanpa adanya salah satu tugas guru itu maka dalam kegiatan proses belajar mengajar dan tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, profesionalisme guru adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu mengembangkan karyanya secara ilmiah disamping

mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Serta mampu menunjang kesejahteraan hidupnya dari profesi tersebut. Profesionalisme guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru di MTs. Negeri 2 Konawe Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe.

C. Penelitian Relevan

Pokok yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs. Negeri 2 Konawe Kec. Wawotobi Kab. Konawe.

a. Sahudin dalam penelitian yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru"* mengatakan bahwa dari hasil penelitianya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru ada dua yaitu pembinaan disiplin dan pemberian motivasi.[34]

b. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, yaitu penelitian tentang *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Berprestasi (Studi Multi Kasus Pada MIN Malang 1, MI Mambaul Ulum, dan SDN Ngaglik I Batu Malang).* Penelitian Arifin ini terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pendidikan sekolah secara

[34] Sahudin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, 2015

menyeluruh sehingga tidak membahas secara rinci masalah upaya pengembangan profesionalisme guru.[35]

c. Penelitian M. Nurul Huda, tentang *Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Aktor Perubahan (Studi Kasus di MAN 3 Malang).* Fokus penelitian ini adalah menjelaskan gambaran perubahan-perubahan yang terjadi di MAN 3 Malang dalam kepemimpinan kepala sekolah, bagaimana proses perubahan di MAN 3 Malang selama kepemimpinan kepala sekolah serta letak atau sumber perubahan yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai aktor perubahan. Namun perubahan disini tidak difokuskan pada guru akan tetapi terfokus pada fasilitas dan sarana prasarana.[36]

Berdasarkan penelitian yang relevan di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

Persamaanya adalah bahwa pada pada dasarnya kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan dan menciptakan perubahan yang positif terhadap kualitas pendidikan atau bahkan sebaliknya kepemimpinan kepala madrasah dapat memberikan nilai negatif atau bahkan dapat menurunkan kualitas pendidikan itu sendiri.

---

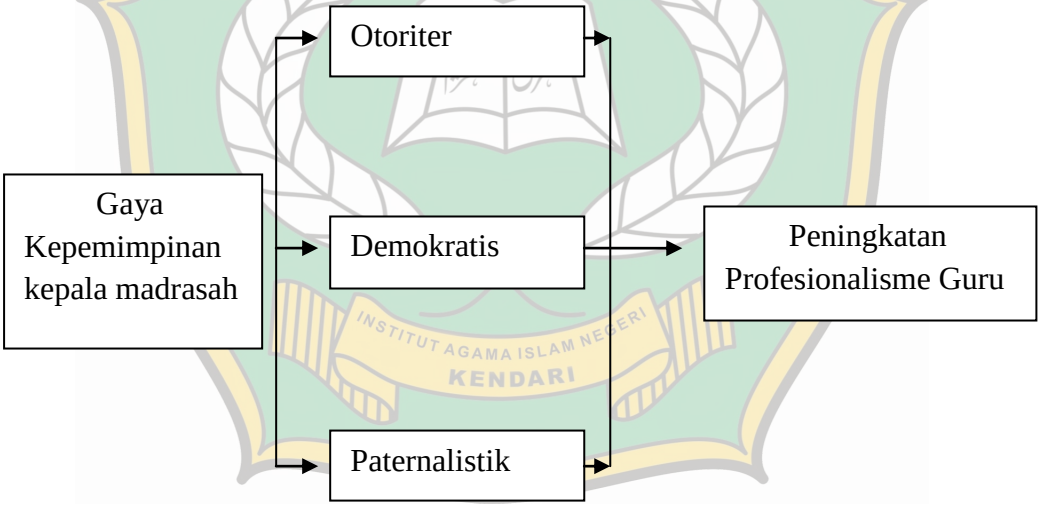
[35] Arifin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Berprestasi (Studi Multi Kasus Pada MIN Malang 1, MI Mambaul Ulum, dan SDN Ngaglik I Batu Malang)*, 2015.

[36] M. Nurul Huda, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Aktor Perubahan (Studi Kasus di MAN 3 Malang*, 2012.

Sedangkan perbedaanya adalah lokasi dan waktu penelitian. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih komprehensif dan terbuka, dibandingkan dengan penelitian yang relevan di atas, karena penelitian yang dilakuan adalah mengkaji lebih luas dan rinci tentang kepemimpinan kapala madrasah serta upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah sehingga terjadi perubahan yang sangat signifikan terkait dengan peningkatan profesionalisme guru, dibandingkan dengan kajian relevan di atas hanya terfokus pada gambaran perubahan-perubahan yang terjadi dalam kepemimpinan kepala madrasah. Maka tulisan ini berupaya untuk mengungkapkan dan mengkaji efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

D. Kerangka Berfikir

Lembaga pendidikan yang merupakan jenjang menengah seperti Sekolah Menengah Pertama (MTs. Negeri 2 Konawe) Kec. Wawotobi Kab. Konawe menjalankan aktivitasnya, mengacu pada Visi Misi madrasah dan semangat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Wujud dalam keberadaannya sebagai lembaga dan tenaga edukatif selaku abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yaitu tugas penyelenggaraan pembelajaran terhadap siswa yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Masyarakat dari pembangunan bidang pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru tentunya dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu mengelola madrasah dan tenaga guru dan siswa secara profesional pula. Olehnya itu dituntut profesional dan loyalitas.

Bahwa untuk menunjang tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk merealisasikan upaya kepala madrasah selaku pemimpin dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut, maka hal yang mendasar dilakukan seorang pemimpin adalah bagaimana memberdayakan kompetensi seorang guru dengan pemenuhan syarat guru profesional, adanya pemenuhan oprasional karakteristik guru profesional yang dilengkapi dengan administrasi pembelajaran serta didukung oleh sarana prasarana pembelajran. Pemenuhan tersebut maka akan melahirkan sosok guru yang profesional.

Kerangka pikiran penelitian ini adalah seperti dilihat pada bagan berikut.