

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kualitas Kinerja Guru

a. Definisi dan Faktor Pengaruh Kualitas Kinerja

Dalam era globalisasi ini, perubahan di dalam berbagai praksis kehidupan sangatlah cepat dan tidak terprediksi. Tanpa adanya langkah-langkah yang inovatif dalam melaksanakan peran, tugas dan pekerjaan maka perilaku yang biasa dilakukan di masa lalu akan cepat usang karena perkembangan teknologi modernisasi yang terus maju sehingga perlu adaptasi oleh situasi tersebut. Peran kinerja perlu dikembangkan baik sesuai perkembangan kebutuhan zaman. Pelaksanaan peran baru dan cara kerja baru agar lebih adaptif menghadapi perubahan yang sangat cepat yang terjadi.¹ Pada dasarnya kinerja merupakan akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu ketrampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Ketrampilan dasar yang di bawa seseorang di tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.² Dari penjelasan diatas dapat di konklusikan, kinerja merupakan capaian atau bentuk perilaku yang di ditampilkan baik maupun buruk dalam sebuah pekerjaan.

Kualitas merupakan keseluruhan karakteristik dari suatu produk atau jasa dalam hal kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah di tentukan atau bersifat laten. Dalam pendefinisian makna “kualitas” para ahli mempunyai pemikiran yang berbeda-beda. Menurut Garvin, kualitas adalah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia proses, dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Berikutnya

¹ Uhar Suharputra, ‘Kepemimpinan Inovasi Pendidikan Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School’ (Bandung: Pt Refika Aditama, 2016), p. 200.

² Suharputra.

dari Wyckop, yang mendefinisikan bahwa kualitas jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Kinerja kependidikan sendiri dapat diartikan sebagai pengertian oprasional oleh beberapa ahli seperti Vroomian berpendapat bahwa $performance = f(ability \times motivation)$ pendapat ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Yang artinya bahwa kualitas kemampuan akan ditentukan dari motivasi dan *skill* yang dimiliki tenaga kependidikan. Lawler dan Porter berpendapat bahwa $perfoemance = effort \times ability \times role \text{ perceptions}$. *Effort* merupakan banyaknya energi yang dikeluarkan. *Ability* merupakan karakteristik individu *inteligens*, ketrampilan, sifat sebagai kekuatan untuk berbuat. *Role perceptions* merupakan jenis prilaku yang cocok individu untuk mencapai sukses.³

Dari pendefinisian di atas menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk refleksi yang ditunjukkan dari kemampuannya dan stimulus yang didapatkan menjadi sebuah prilaku konkrit yang dapat diukur, di nilai dan di evaluasi menurut standar yang telah diterapkan.

Kualitas kinerja dalam perspektif Islam dijelaskan dalam Al-quran Surah At-Taubah 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,

³ Enco Mulyasa, ‘Menjadi Kepala Madrasah Profesional’ (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), p. 136.

lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. Taubah : 105).⁴

Tafsir Profesor Dr. Quraish Shihab MA menjelaskan bahwa ayat ini sebagai suatu perintah untuk beramal saleh setelah bertaubatnya manusia waktu lampau yang di isi dengan kedurhakaan dengan kerugian yang telah diperbuatnya. Oleh karena itu sekarang diganti dengan melakukan kebajikan dan giat melakukan kebaikan agar kerugian tidak terlalu besar. Dari tafsir al misbah yang direlevansikan dalam praksis sosial, manusia dituntut menjalankan pekerjaannya dengan sebaik baiknya sebagai upaya untuk mengganti kerugian waktu yang telah di isi dengan ketidak bermanfaat.⁵

Dijelaskan juga dalam Al-quran surah Al Maidah ayat 35 yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَاَبْتَغُوْا اِلَيْهِ الْوَسِيْلَةَ

وَجٰهِدُوْا فِيْ سَبِيْلِهِ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُوْنَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.” (QS. Al-Maidah: 35).⁶

Prof Quraish dalam tafsirnya dijelaskan bahwa Allah Swt mengajak semua pihak yang beriman, bahkan boleh jadi termasuk pula khususnya para pelaku kejahatan agar bertakwa dan mencari jalan untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Secara substansial, ayat

⁴ Alquran, ‘At-Taubah Ayat 105, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah, 2014), p. 202.

⁵ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 5’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 237.

⁶ Alquran, ‘Al-Maidah Ayat 35, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 112.

ini memerintahkan manusia untuk mengerahkan kemampuan lahir dan bathin untuk menegakkan nilai-nilai ajaran-Nya, termasuk jihad melawan hawa nafsu supaya mendapatkan keberuntungan yakni memperoleh apa yang di harapkan baik keberuntungan duniawi maupun ukhrawi.⁷ Secara garis besar jihad melawan hawa nafsu dalam buku Syafii Antonio merupakan kemampuan dalam mengelola mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan, agar nafsu yang diberikan Allah Swt dapat ditempatkan pada tempat yang semestinya.⁸ Dalam konteks kinerja, manusia perintah untuk mengerjakan dan bekerja secara optimal dan sebaik baiknya sebagai wasilah untuk kesempurnaan beribadah. Jadi, bekerja merupakan suatu amal ibadah sebagai jalan mendekatkan diri kepada Allah yang dimana dalam bekerja memiliki etika-etika yang harus dilakukan.

Perintah untuk bekerja dengan sebaik-baiknya di perkuat dalam sebuah hadis Rosululloh yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ قَالَ أَخْبَرَنَا مَالِكٌ عَنْ
 يَحْيَى بْنِ سَعِيدٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ إِبْرَاهِيمَ عَنْ عَلْقَمَةَ بْنِ
 وَقَاصٍ عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ
 هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَتْهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ
 كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَزَوَّجُهَا فَهَاجَرَتْهُ
 إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Maslamah, ia berkata, telah mengabarkan

⁷ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 3’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 107.

⁸ Muhammad Syafii Antonio, ‘Muhammad SAW The Super Leader Super Manager’ (Jakarta Selatan: Tazkiya Publishing & Prolm Centre, 2019), p. 72.

kepada kami Malik dari Yahya bin Sa'id dari Muhammad bin Ibrahim dari Alqamah bin Waqash dari Umar, bahwa Rasulullah ﷺ bersabda, "Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan; Barang siapa niat hijrahnya karena Allah dan rasul-Nya, maka hijrahnya adalah kepada Allah dan rasul-Nya. Barang siapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang perempuan yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang ia niatkan" (HR. Bukhori).⁹

Dalam hadis tersebut, niat merupakan unsur yang paling substantif dalam suatu ibadah. Tanpa adanya niat yang baik maka pekerjaan yang dilakukan akan tidak optimal. Niat yang baik merupakan penataan niat ketika akan bekerja hanya semata-mata untuk menjalankan ibadah karena perintah Allah Swt. Dimana motivasi untuk melakukan pekerjaan harus ditata dengan baik. Sebagian ulama berpendapat bahwa niat merupakan salah satu rukun ibadah dan ada juga yang berpendapat sebagai syarat dari ibadah. Oleh karenanya faktor niat menentukan manifestasi kualitas amaliah yang akan dikerjakan oleh manusia.¹⁰

Kinerja guru sendiri dipengaruhi beberapa faktor dalam tugasnya seperti kepemimpinan Kepala Madrasah, fasilitas kerja, harapan-harapan, kepercayaan personalia. Standar guru yang berkualitas sendiri di tentukan dari tiga kriteria sebagai berikut:¹¹

- a. Kriteria *presage* (tanda-tanda kemampuan profesi guru) Latar belakang *preservice* (sebelum menjadi guru) *in service* (saat menjad guru) terdiri dari Pengalaman

⁹ Hadis, 'Shahih Bukhori' (Dar Tuq An-Najah, 1422), p. 52.

¹⁰ Rulan. Ahmadi, 'Profesi Keguruan Konsep Dan Strategi Mengembangkan Profesi Dan Karier Guru. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2018.' (Yogyakarta: ar ruzz media, 2018), p. 164.

¹¹ Ahmadi.

- mengajar guru, Penguasaan pengetahuan keguruan, Pengabdian guru dalam mengajar.
- b. Kriteria *proses* (kemampuan guru dalam mengelola dan melakukan proses belajar mengajar) terdiri dari merumuskan rancangan proses pembelajaran (RPP), Kemampuan guru melaksanakan praktik mengajar di kelas, Kemampuan guru dalam mengelola kelas.
 - c. Kriteria *product* (hasil yang dicapai murid murid). Hasil murid dari bidang studi yang diajarkan oleh guru tersebut. Dalam konteks ini meramalkan mutu guru dimadrasah ditentukan dalam efektivitas menagajar guru tersebut sesuai tuntutan kurikulum yang berlaku. Guru mampu merumuskan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola belajar mengajar.

Dari balai pengembangan produktivitas daerah sendiri mempublikasikan enam faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu sikap kerja, tingkat ketrampilan, relasi antar anggota, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan.¹²

Selain beberapa hal terkait terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah¹³ *pertama*, sikap mental. yang berupa motivasi, disiplin dan etika kerja. *kedua*, pendidikan. pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan produktivitas. *Ketiga*, ketrampilan. ketrampilan merupakan sesuatu yang esensial makin trampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. *Keempat*, Manajemen. sistem yang siterapkan oleh pemimpin untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan diperlukan untuk mengorganising anggota. *Kelima*, hubungan industrial yang meliputi: menciptakan ketenangan dalam bekerja, membuat relasi kerja yang dinamis dan serasi, menngkatkan prestis sehingga

¹² Mulyasa.

¹³ Mulyasa.

mendorong jiwa yang berdedikasi tinggi. *Keenam*, Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja. *Ketujuh*, Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja. *Kedelapan*, Jaminan sosial yang diberikan dinas kependidikan. *Kesembilan*, kondisi dan iklim kerja yang baik. *Kesepuluh*, mutu dan sarana pembelajaran. *Kesebelas*, Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat proses pendidikan. Kesempatan berprestasi.¹⁴

b. Konsep Ukuran Kualitas Kinerja Guru

Keberhasilan guru diukur dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya atau disebut "*level of performance*" level pekerjaan. Guru yang mempunyai level kinerja yang tinggi merupakan karakteristik guru yang memiliki kualitas dan produktifitas yang tinggi. Guru bekerja dimulai dari perencanaan sampai dengan tahap evaluasi agar mencapai tujuan pembelajaran¹⁵ Istilah *kinerja* sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti "prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang". Kinerja juga bisa disebut hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut para ahli dibidangnya salah satunya Russel yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari fungsi dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru berkorelasi dengan kualitas guru dalam menjalankan peran yaitu bekerja dengan siswa secara individu, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.¹⁶ Bisa di konklusikan kualitas guru merupakan *skill* atau kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dan menguasai *skill*

¹⁴ Mulyasa.

¹⁵ Euis Dan Donni Juni Priansa Karwati, 'Manajemen Kelas Classroom Manajemen Guru Profesional Yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, Dan Berprestasi' (Bandung: Alfabeta, 2015), p. 66.

¹⁶ Ahmadi.

mengajar dan keilmuan yang dibutuhkan guna mendukung profesinya sebagai pendidik.

Direktorat pendidikan merumuskan indikator kinerja guru dapat dilihat dari tiga aspek yaitu *pertama*, Perencanaan kegiatan pembelajaran yang meliputi kemampuan guru membuat persisapan untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, tolak ukur kualitas guru bisa dinilai dari kegiatan proses atau cara menyusun program kegiatan pembelajaran diantaranya yaitu menyusun identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu, sumber pembelajaran.¹⁷ Dari penyusunan program tersebut kualitas kinerja guru dapat diukur dan diketahui.

Adapula program perencanaan pembelajaran jangka waktu singkat atau RPP merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus dengan unsur-unsurnya sebagai berikut Identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pembelajaran, penilaian. Program jangka waktu singkat disusun agar pembelajaran yang akan diberikan guru kepada murid terarah jelas tujuannya sehingga mempermudah guru dalam melakukan proses pembelajaran.¹⁸

Kedua, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan belajar mengajar guru di dalam kelas. Dalam proses kegiatan pembelajaran tentunya guru menyiapkan semua aspek yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut. Menciptakan suasana yang kondusif sehingga tercipta kegiatan yang interaktif antara guru dan siswa merupakan salah satu indikator tercapainya keberhasilan dari pembelajaran. Kegiatan pembelajaran meliputi adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode dan strategi belajar. Semua tugas

¹⁷ Ahmadi.

¹⁸ Ahmadi.

tersebut merupakan tanggung jawab guru yang harus dilaksanakan agar tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditentukan pendidik.¹⁹

Dari kegiatan pengelolaan kelas guru dituntut mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi kegiatan dalam kelas yang efektif dan efisien. Kondusif sendiri diartikan sebagai penciptaan suasana senang dan aman dalam kelas sehingga peserta didik merasa aman tenang dalam mengikuti pembelajaran. Dalam suasana tersebut memungkinkan para peserta didik menjadi aktif dalam proses pembelajaran tersebut sehingga guru leluasa dalam menyampaikan materi yang sudah dipersiapkan. Guru juga dituntut mampu memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui dari pelaksanaan piket, ketepatan masuk dalam kelas, melakukan presensi setiap melakukan pembelajaran, merotasi tempat duduk siswa agar siswa memperoleh kesempatan yang merata. Kecakapan guru yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah penggunaan media dan sumber pembelajaran. Media sendiri merupakan segala bentuk dan saluran yang digunakan untuk menyampaikan informasi agar pembelajaran berlangsung efektif dan efisien.²⁰

Guru dituntut mampu menguasai sumber belajar buku-buku yang relevan untuk meningkatkan kompetensi untuk perluasan dan pendalaman materi dalam proses pembelajaran. Media pembelajaran sendiri sebagai sumber pembelajaran seperti media cetak, media audio, dan media audio visual yang digunakan sebagai bantuan dalam proses pembelajaran. Dalam lingkungan madrasah sendiri sudah ada banyak media seperti globe, peta, gambar, dan sebagainya. Guru juga bisa mendesain media pembelajarannya seperti membuat foto, film, pembelajaran berbasis komputer dan sebagainya. Kemampuan penggunaan media dan sumber pembelajaran dapat dilihat dari pemilihan media yang relevan, ketrampilan membuat alat bantu pembelajaran,

¹⁹ Ahmadi.

²⁰ Ahmadi.

pemanfaatan perpustakaan dalam proses pembelajaran, menggunakan *micro teaching*. Selain itu guru juga mampu menguasai metode yang akan digunakan dalam proses pembelajaran sesuai materi yang disiapkan. Metode pembelajaran sendiri dalam pembelajaran sangat beraneka ragam seperti metode ceramah, tanya jawab, diskusi, tugas, dan seterusnya.²¹

Jadi pelaksanaan pembelajaran yang sudah dipersiapkan akan lebih menunjang *performance* guru dalam kegiatan belajar mengajar yang berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.

Ketiga, evaluasi pembelajaran. Evaluasi atau penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya suatu hasil pembelajaran. Guru dituntut menguasai pendekatan dan cara evaluasi penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan evaluasi bisa menggunakan penilaian acuan norma (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP). PAN adalah penilaian tidak bergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian mengetahui hasil belajar yang didasarkan berdasarkan norma kelas. Siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelas. Sementara PAP adalah penilaian pemahaman siswa pada tujuan pembelajaran yang tercerminkan dalam soal tes yang dapat dikuasai siswa bersangkutan. Dalam PAP ada *passing grade* (batas lulus) yang menentukan lulus atau tidaknya siswa berdasarkan standar yang telah ditentukan.²² Sebagai ukuran kualitas kinerja, dapat diukur melalui tiga variabel yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Ketiga variabel tersebut merupakan esensi dari kegiatan belajar mengajar yang harus dikuasai oleh pendidik atau guru sebagai ukuran kualitas kinerja mereka masing.

²¹ Ahmadi.

²² Ahmadi.

c. Upaya Memberdayakan Tenaga Kependidikan

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, banyak sekali metode yang digunakan untuk melakukan pembinaan terhadap tenaga kependidikan. Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang pada akhirnya akan menguntungkan organisasi yang ditempatinya. Peningkatan kualitas kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu *pertama*, pembiasaan kedisiplinan yang merupakan kunci urgen untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Diantara cara dalam meningkatkan *self discipline* tenaga kependidikannya diantaranya membantu perilaku tenaga kependidikan mengembangkan pola perilaku, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya, menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.²³

Kedua, memberikan motivasi kerja. Dalam kesuksesan suatu organisasi diperlukan suatu stimulus berupa motivasi terhadap anggota. Motivasi diperoleh dari eksternal dan internal individu. Dijelaskan pada teori kinerja bahwa ketika motivasi baik dan kemampuan baik maka produktivitas maupun kualitas kinerja akan baik. Terdapat banyak teori motivasi yang bisa dipakai dalam menstimulus anggota organisasi sebagai pemimpin. Seperti teori Motivasi Abraham Maslow yang menyatakan terdapat lima kategori yang menjadi motivasi manusia dalam kehidupannya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Dalam Teori Maslow sangat eksplisit dijelaskan, motivasi alamiah manusia dalam kehidupannya yang digunakan sebagai panduan pemimpin dalam kepemimpinannya.²⁴ Dengan mengetahui kelima kebutuhan dasar manusia, pemimpin akan lebih memahami sifat dasar anggota organisasinya untuk menentukan keputusan dalam pembuatan kebijakan.

Ketiga, penghargaan *reward* dan persepsi. Dalam menjalankan organisasi, pemimpin disarankan memenuhi

²³ Mulyasa.

²⁴ Mulyasa.

kebutuhan dasar manusia dalam bentuk *reward*. Dengan ada *reward* anggota akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih optimal di karenakan kebutuhan hidup fisiologisnya telah terpenuhi. Selain penghargaan, faktor yang paling signifikan adalah persepsi. Menurut pendapat para ahli, persepsi merupakan proses seseorang mengetahui sesuatu melalui panca indra. Sarlito berpendapat bahwa persepsi merupakan daya pengenalan obyek, mengelompokkan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui panca indra. Persepsi yang baik dari anggota akan memunculkan energi positif yang berdampak baik pada produktifitas kinerja. Untuk itu pemimpin dituntut memiliki perilaku yang baik agar menciptakan persepsi yang baik sehingga memberikan dampak yang positif bagi anggotanya.²⁵

Upaya pemberdayaan kependidikan perlu sekali dilakukan oleh pemimpin. Pemberdayaan perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai atau karyawan. Semakin produktivitas kinerja meningkat maka semakin baik dan eksis keorganisasian dalam persaingan global yang kompetitif.

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

a. Definisi dan Konsep Gaya Kepemimpinan Kharismatik Lintas Perspektif

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang dalam artian bahasa indonesia berkembang menjadi sebuah kata “pemimpin”, ”memimpin”, dan “kepemimpinan”. Ketiga kata tersebut mempunyai artian yang berbeda. Pemimpin merupakan bentuk subjek orang yang memimpin. Memimpin berarti proses melakukan dan menjalankan kepemimpinannya. Dan kepemimpinan merupakan produk atau hasil dari kepemimpinan tersebut.²⁶ Kepemimpinan sendiri mempunyai definisi yang beragam sejalan dengan penelitian para ahli di bidang tersebut. Karena hasil pemikiran, penghayatan

²⁵ Mulyasa.

²⁶ Samsu, ‘Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan’ (Jambi: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan, 2014), p. 37.

serta kedalaman dalam berkontemplasi akan menghasilkan definisi yang berbeda pula. C. Turnay mendefinisikan *leadership* merupakan suatu proses yang diperbuat individu dalam mengatur dan memotivasi dalam pekerjaan dalam meraih tujuan organisasi menggunakan keahlian mengelola. James m. Lipham *leadership* merupakan perilaku individu dalam inisiatif membuat struktur baru yang menyentuh tatanan sosial mengenai tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur-prosedur, input, proses dan output pada sistem sosial tertentu.²⁷

Kepemimpinan menurut Colquitt Lepine dan Wesson menyatakan bahwa: “kepemimpinan sebagai kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran”. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah prestasi dari suatu visi atau sasaran. Cukup dari dua definisi tersebut dapat merepresentasikan tentang istilah kepemimpinan. Subtansi dari definisi kepemimpinan adalah mempengaruhi atau pengaruh yang dimiliki seorang untuk mengendalikan orang lain secara kolektif agar tujuan dapat dijalankan sesuai keinginan.²⁸

Kepemimpinan kharismatik merupakan suatu gaya kepemimpinan yang belum diketahui secara empiris bagaimana terbentuknya. Ada yang menganggap pemimpin berkharisma tidak semua pemimpin memilikinya. Ada sebuah anggapan bahwa kharismatik merupakan bawaan atau genetis sejak lahir. Dengan kata lain kharisma merupakan anugrah oleh Tuhan kepada orang-orang tertentu yang di pilihnya. Pemimpin yang berkharisma mempengaruhi anggota atau pengikut bukan berdasarkan otoritas sebagai pemimpin tapi lebih tendensi kepada persepsi pengikut. Para ahli di bidang kajian kepemimpinan menyatakan bahwa ada kekuatan transendental yang tidak bisa dirasionalkan terhadap kharisma. Dalam pengkajian tersebut pengikut pemimpin

²⁷ Samsu.

²⁸ Samsu.

kharismatik tidak mempunyai alasan mengapa bisa mengagumi dan mengukulkan kepemimpinan tersebut.²⁹

Menurut Max Webber pemimpin kharismatik merupakan orang yang memiliki berkat atau talenta yang banyak memikat para pengikutnya secara luar biasa. Menurut Robert House, seorang Pemimpin Kharismatik adalah pemimpin yang memiliki karakteristik seseorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya serta mampu mempengaruhi orang lain. Menurut Conger dan Kanungo, teori Kepemimpinan Kharismatik adalah kepemimpinan dimana para pengikut terpicu pada kemampuan heroik sang pemimpin atau kemampuan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari sang pemimpin.³⁰

Dalam Islam sendiri, kepemimpinan yang terbaik di miliki oleh Nabi Muhammad yang diakui oleh ilmuan dunia yang salah satunya adalah Michael H. Heart yang meneliti seratus tokoh yang paling berpengaruh di dunia yang menempatkan nabi muhammad di urutan pertama menjadi sosok yang berpengaruh di dunia dalam sejarah yang dalam tesisnya bahwa nabi muhammad merupakan pemimpin agama sekaligus pemimpin dalam dimensi profan yang berhasil memperluas kekuasaan di penjuru benua. Dan pengaruhnya dalam segi keilmuan dan konsep teologi masih dipertahankan sampai era moderen yang berabad abad lamanya.³¹

Kepemimpinan sangat banyak dikaji oleh Cendekiawan Muslim Indonesia salah satunya Syafii Antonio. Dalam penelitiannya Syafii Antonio mengatakan bahwa hampir semua teori Kepemimpinan modern di temukan oleh ilmuan barat ada pada diri Nabi Muhammad. Teori-teori yang ditemukan oleh para ahli

²⁹ Ahid Miftah, 'Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Pondok Pesantren Dan Prilaku Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Santri Di Pondok Pesantren Roudlatul Jannah Wedung Demak' (Iain Kudus, 2019).

³⁰ Wendy Sepmady Hutahaean, 'Teori Kepeimpinan' (Malang: Ahli Media Press, 2021), pp. 60–65.

³¹ Michael H. Hart, '100 Tokoh Yang Paling Berpengaruh Sepanjang Sejarah' (Yogyakarta: Ircisod, 2018), p. 23.

dibidang kepemimpinan ada pada Rosullulloh SAW. Misal fungsi kepemimpinan yang dikembangkan Stephen Covey yang mengatakan dalam penelitiannya pemimpin memiliki empat fungsi (*the roles of leadership*) yaitu fungsi perintis (*path finding*), penyelarar (*aligning*), fungsi pemberdaya (*empowering*), fungsi panutan (*modeling*).³²

Dalam Al-quran surah al-baqorah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (surah al-baqorah ayat 30).³³

Prof Quraish menjelaskan cikal bakal kepemimpinan pertama kalinya yang berasal dari Nabi Adam yang di ciptakan Allah sebagai khalifah dimuka bumi ini. Dalam konteks penciptaan Nabi Adam yang di protes oleh malaikat. Karena penciptaan manusia akan berpotensi cenderung merusak bumi dan kemudian di ajarkanlah Nabi Adam pengetahuan oleh Allah Swt sebagai potensi besar yang dimiliki manusia dan akhirnya

³² Antonio.

³³ Alquran, ‘Al-Baqoroh Ayat 30, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 5.

malaikat mengakui potensi terbesar manusia dalam pengetahuan yang diajarkan oleh Allah sebagai bekas Nabi Adam untuk mengelola dan memimpin sebagai Khalifah di bumi.³⁴

Dalam surah ali imron ayat 159 dijelaskan:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ



Artinya: “Maka sebab rahmat dari Allah, engkau bersikap lemah-lembut kepada mereka. Seandainya engkau bersikap kasar (dalam ucapan dan perbuatan), mereka pasti pergi meninggalkanmu (tidak mau berdekatan denganmu). Maafkanlah mereka. Mohonkan ampun lah untuk mereka. Ajaklah mereka bermusyawarah (mendengarkan aspirasi mereka) dalam segala perkara (yang akan dikerjakan). Jika engkau sudah berketetapan hati, tawakal-lah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang-orang yang tawakal” (Surat Ali Imran ayat 159).³⁵

Dalam tafsir Albaghawi atau Mu’alimut Tanzil sebuah tafsir klasik disusun oleh Imam Husain bin Masud Al Baghawi dari Tafsir Milik Ahmad bin Muhammad Ats Tsa’labi dijelaskan bahwa ada beberapa spektrum karakter yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu lemah lembut, tidak kasar, memaafkan, memohonkan ampun kepada rakyat yang dipimpin, mendengarkan aspirasi publik, memiliki komitmen yang kuat, dan selalu

³⁴ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 1’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 171.

³⁵ Alquran, ‘Ali-Imron Ayat 159, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 70.

tawakal kepada Allah Swt. Dari spektrum tersebut akan membuat pemimpin memiliki atraktifitas dalam kepemimpinannya yang akan menjadikan pemimpin berintegritas tinggi.³⁶

Dalam sebuah hadis rosullulloh bersabda:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ
عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ
رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ
رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ
عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ
أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Ismail, telah menceritakan kepadaku Malik dari Abdullah bin Dinar dari Abdullah bin Umar radhiallahu'anhuma, Rasulullah ﷺ bersabda, "Ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan istri pemimpin terhadap

³⁶ Kh Taufiq Damas, 'Kepemimpinan Rosullulloh Dalam Alquran', *Nu Online*, 2018 <<https://islam.nu.or.id/Tafsir/Kepemimpinan-Rasulullah-Saw-Dalam-Al-Quran-Kuzup>> [accessed 8 October 2022].

keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap hartuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari).³⁷

Hadis diatas dijelaskan bahwa setiap orang adalah pemimpin baik di keluarga, di organisasi pemerintah, di perusahaan. Pada dasarnya setiap kelompok ada satu orang pemimpin yang berpengaruh dalam kelompok tersebut. Pemimpin tersebut berperan dalam menentukan arah tujuan kelompok sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati. Oleh karenanya kelompok tanpa adanya pemimpin akan terjadi kerusakan karena tidak ada pemimpin yang menjadi penentu arah. Sebagai pemimpin tidak akan lepas dengan pertanggung jawaban kepada Allah kelak di akhirat atas kepemimpinan yang dilakukannya. Kepemimpinan yang adil akan membawa kemaslahatan anggota yang dipimpinnya dan kepemimpinan yang dzholim akan membawa kepada kerusakan organisasi yang dipimpinnya.³⁸

Di era moderen ini, sebuah oraganisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk memanej organisasi dengan baik agar mencapai tujuan yang ada dalam visi misi sekolah. Dalam *memanage* anggotanya kepala sekolah memiliki fungsi yaitu ³⁹ *pertama*, perencanaan. Perencanaan merupakan mempersiapkan strategi sebelum mengesekusi tujuan sebuah organisasi dibentuk. Perencanaan yang matang akan menghasilkan tujuan yang jelas dalam mencapai hasil. Albanese dan Steiss mengemukakan perencanaan merupakan suatu

³⁷ Hadis, 'Shahih Bukhori' (Dar Tuq An-Najah), p. 6560.

³⁸ Muhammad Amiruddun Dardiri, 'Khutbah Jumat Setiap Kita Adalah Pemimpin', *Nu Online*, 2021 <<https://islam.nu.or.id/Khutbah/Khutbah-Jumat-Setiap-Kita-Adalah-Pemimpin-Tpi6z.>> [accessed 18 January 2022].

³⁹ Aspizain Chaniago, 'Pemimpin Dan Kepemimpinan' (jakarta: Lentera Ilmu Cendikia, 2017), p. 5.

proses atau aktivitas yang akan dilakukan, untuk mencapai tujuan tertentu, bagaimana cara melakukannya, kapan dan dimana melakukannya. Tanpa adanya perencanaan yang matang, tujuan yang diinginkan tidak akan terlaksana dengan baik dan optimal. *Kedua*, pengorganisasian. Dalam kepemimpinan pengorganisasian merupakan proses pemilihan dan penempatan sumberdaya yang berkompeten di praksis keorganisasian. Sehingga dengan adanya pengorganisasian tugas organisasi dalam mencapai tujuan lebih efektif dan efisien. *Ketiga*, kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi bagian yang sangat signifikan di karenakan perilaku pemimpin akan mempengaruhi dan mempunyai ciri khas sehingga yang dipimpin terstimulus untuk menjalankan tugas masing masing yang telah ditetapkan. *Keempat*, Menurut Tani Handoko pengendalian di definisikan sebagai cara dalam memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen bisa tercapai dengan baik. Dalam pengendalian umumnya terdapat dua cara melalui pengendalian formatif dan sumatif sebagai teknik pengawasan kegiatan organisasi.⁴⁰ Keempat fungsi tersebut adalah kunci keberhasilan pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin disuatu organisasi tertentu.

b. History dan Karakteristik Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik pertama kali diteliti oleh ilmuwan ternama Max Weber. Pada era selanjutnya teori pemikiran Max Weber dikembangkan dan dikompilasi Robert House mengenai kepemimpinan karismatik pada tahun 1977-abad 22 ini belum ada penelitian pengembangan tentang kepemimpinan kharismatik ini. Robert House dalam pemikirannya mengatakan bahwa kepemimpinan karismatik tendensi

⁴⁰ Pengawasan formatif adalah proses pengawasan yang dilakukan selama proses kegiatan berjalan sebagai pencegahan pengendalian kegiatan tidak gagal. Pengawasan sumatif adalah pengendalian atau evaluasi yang dilakukan setelah kegiatan suatu organisasi selesai sebagai evaluasi.

terhadap identifikasi intrapersonal, membangkitkan motivasi dari pemimpin dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan menanamkan rasa percaya diri para pengikut. Dalam konsep Teori Robbert bahwa dalam kepemimpinan kharismatik ada tahapan proses yaitu tahap menilai lingkungan dan merumuskan visi misi, tahap penyampaian visi misi secara konvensional maupun nonkonvensional, tahap membangun kepercayaan dan bersedia berkorban demi organisasi, tahap mendemonstrasikan cara mencapai tujuan dengan taktik konvensional maupun konvensional.⁴¹ Secara eksplisit karakteristik dan jenis kepemimpinan kharismatik dapat diketahui dari cara-cara nonkonvensional yang digunakan pemimpin dengan gaya kharismatik.

Dalam teori Atribusi kepemimpinan kharismatik Conger dan Kanungo berpendapat bahwa kharisma merupakan sebuah fenomena yang merujuk pada atribusional. Menurut teori ini, kharisma terjadi dikarenakan sikap, ketrampilan perilaku dan situasi. Dalam kepemimpinan kharismatik hanya berlaku dan terjadi dalam suatu kultur tertentu dengan aturan norma tertentu. Ada pendapat kharismatik dalam menarik para pengikutnya karena keanggunan, rasa percaya diri dan pengikut yang mengikuti pemimpin yang dikagumi. Conger dan Kanungo melakukan studi terhadap kepemimpinan kharismatik dan menemukan karakteristik dalam intra personal dalam kepemimpinan ini. *Pertama*, visi dan artikulasi (*Vision and Articulation*). *Kedua*, Resiko pribadi (*Personal risk*). *Ketiga*, Kepekaan pada Lingkungan (*Environmental sensitivity*). *Keempat*, Sensitive dengan kebutuhan bawahan (*Sensitivity to follower needs*). Perilaku yang tidak konvensional (*Unconventional behavior*).⁴² Dalam kultur dan norma yang berbeda pengaruh kepemimpinan kharismatik tidak akan efektif karena perbedaan kondisi kultur yang membentuk persepsi pemimpin dan pengikut. Jadi,

⁴¹ Wendy Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan' (Malang: Ahli Media Press, 2021), p. 61.

⁴² Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan'.

persepsi tentang pemimpin kharismatik di suatu negara dengan negara lain akan berbeda definisi karena norma yang dianut dan diyakini.

Dalam perkembangannya teori dari Max Webber Dan Robbert dikembangkan oleh Shamir seiring ditemukannya teori Motivasi Manusia. Shamir lebih memperinci motivasi pengaruh pemimpin dan pengikut. Dan pendapat Shamir tentang motivasi manusia yaitu *pertama*, perilaku adalah ekspresi dari perasaan seseorang, nilai dan konsep diri dan juga berorientasi sasaran dan pragmatis. *Kedua*, konsep diri seseorang terdiri dari hierarki identitas dan nilai sosial. *Ketiga*, orang secara intrinsik termotivasi untuk memperkuat dan mempertahankan kepercayaan diri dan nilai diri mereka. *Keempat*, Orang secara intrinsik termotivasi untuk memelihara konsistensi diantara berbagai komponen dari konsep diri mereka dan antara konsep diri mereka dengan perilaku.⁴³ Motivasi merupakan pengaruh yang paling fundamental karena setiap pemimpin maupun pengikut punya motif personal sebagai dasar melakukan perbuatan.

Dalam kepemimpinan gaya apapun tentu ada kelemahan dan kelebihan. Di kepemimpinan kharismatik sendiri terdapat kelemahan dan kelebihan. Diantaranya adalah:⁴⁴

- 1) Keinginan akan penerimaan oleh pemimpin menghambat kecaman dari pengikut.
- 2) pengkultusan oleh pengikut menciptakan khayalan akan tidak dapat berbuat kesalahan.
- 3) Keyakinan dan optimisme yang berlebihan membutuhkan pemimpin dari bahaya nyata.
- 4) Penolakan akan masalah dan kegagalan mengurangi pembelajaran organisasi.
- 5) Proyek risiko yang terlalu besar akan besar kemungkinannya untuk gagal.
- 6) Mengambil pujian sepenuhnya atau keberhasilan akan mengasingkan beberapa pengikut yang penting.

⁴³ Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan'.

⁴⁴ Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan'.

- 7) Perilaku impulsif yang tidak tradisional menciptakan musuh dan juga orang-orang yang percaya.
- 8) Kebergantungan kepada pemimpin akan menghambat penerus yang kompeten.
- 9) Kegagalan untuk mengembangkan penerus menciptakan krisis kepemimpinan pada akhirnya.

Disisi lain terdapat kelebihan dari kepemimpinan kharismatik diantaranya:⁴⁵

- 1) para pengikut memiliki potensi mengalami pertumbuhan psikologis dan perkembangan.
- 2) kemampuan mereka dan organisasi akan lebih dapat beradaptasi terhadap sebuah lingkungan yang dinamis, bermusuhan dan kompetitif.
- 3) Pemimpin yang kharismatik positif biasanya mampu menciptakan sebuah budaya yang “berorientasi keberhasilan”, “sistem kinerja yang tinggi”. Di sini, dapat dikatakan bahwa organisasi telah memahami misi yang mewujudkan nilai-nilai sosial dan bukan hanya keuntungan atau pertumbuhan,
- 4) para anggota dari semua tingkatan juga diberikan kewenangan untuk membuat putusan penting bagaimana menerapkan strategis dan melakukan pekerjaan mereka,
- 5) komunikasinya terbuka dan informasi dibagikan, dan struktur dan sistem organisasi mendukung misinya.

Gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai kelemahan dan keunggulan. Yang pada dasarnya tidak hanya kepemimpinan kharismatik tetapi semua gaya kepemimpinan mempunyai karakteristik serta kelemahan dan keunggulan masing-masing. Karenanya gaya kepemimpinan menjadi karakteristik yang melekat pada diri seorang pemimpin yang menjadi daya tarik para pengikut.

c. Intelligence dan Skill Pemimpin Kharismatik

Para ahli berbeda pendapat tentang analisis kepemimpinan dengan munculnya berbagai perspektif. Diantaranya *Genetic teory* menyatakan bahwa pemimpin

⁴⁵ Sepmady Hutahaean, ‘Filsafat Dan Teori Kepemimpinan’.

itu diturunkan karena mempunyai gen seorang pemimpin dan mempunyai bakat seorang pemimpin. Muncul lagi *Social Teory* yang menkritisi Teori Genetik, bahwa teori ini menyatakan pemimpin itu di didik bukan kodrati. Dan semua orang bisa jadi pemimpin jika mendapatkan pendidikan dan pengalaman yang cukup. Dari perdebatan kedua teori ini oleh para fanatis muncul penemuan teori baru yaitu Ekologis. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin jika mempunyai bakat kepemimpinan dan bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.⁴⁶

Prof. Dr. M. H. Matondang SE, MA dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada beberapa macam jenis kecerdasan yang dapat dipelajari terutama dalam menghadapi abad 21 yang dimana pemimpin harus mempunyai *multi intellegent*. Pemimpin mampu menggunakan berbagai kecerdasan yang terefleksi pada tindakan, sikap, dan perkataan. Diantara empat kecerdasan yang dimiliki pemimpin adalah *pertama*, kecerdasan *IQ* atau bisa disebut kecerdasan *intelgent quotion* dimana memiliki keterampilan berfikir dengan baik dan sistematis. *Kedua*, kecerdasan emotional atau *EQ (good loving)* kecerdasan *emotional* merupakan pengendalian ego yang matang.⁴⁷ *Ketiga*, kecerdasan ragawi (*good acting*) kecerdasan ini lebih menonjol pada sikap dan tampilan fisik yang prestis. *Keempat*, kecerdasan spiritual (*SQ*) merupakan kecerdasan seorang pemimpin memuliakan Tuhan. Dari keempat kecerdasan tersebut akan mempengaruhi interpersonal pemimpin yang menjadi sosok sangat prestisius dan berkaliber.

Pada umumnya sebagai pemimpin mempunyai syarat-syarat yang ideal untuk menjadi pemimpin selain di dukung dengan kecerdasan intelegen, visioner, kemampuan komunikasi retorika pemimpin harus

⁴⁶ Chaniago.

⁴⁷ Eko Purnomo Dan Herlina Jr Saragih, 'Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi' (Jakarta Selatan: Yayasan Nusantara Bangun Jaya, 2016), p. 50.

memiliki kekuasaan dan memiliki *prestise* kewibawaan. Selain itu, pemimpin didukung dengan ketrampilan khusus yang dimiliki pemimpin tersebut. Ketrampilan pemimpin kharismatik secara eksplisit dapat ditangkap oleh indrawi diantaranya adalah ketrampilan menyampaikan visi misi yang sangat baik dan menarik, ketrampilan meretorika dan ekspresif dalam berargumen, keberanian pengambilan resiko dan pengorbanan diri, menyampaikan harapan dan ekspektasi yang tinggi, keyakinan optimisme yang tinggi dalam mencapai tujuan, perilaku yang konsisten dengan, mengelola kesan pengikut akan pemimpin, membangun identifikasi dengan kelompok, memberi kewenangan kepada pengikut. Kecerdasan dan ketrampilan serta *sense of belonging* yang dimiliki pemimpin kharismatik akan membuat kesan bahwa kepemimpinan ini menjadi sosok yang dihormati dan disegani sehingga membentuk kharisma dalam personal pemimpin kharismatik.⁴⁸

Selain kecerdasan dan ketrampilan yang dimiliki pemimpin kharismatik, ada kelebihan-kelebihan yang dimiliki yang menambah atraktif diantaranya *pertama*, kapasitas pemimpin yang cerdas, sikap waspada, kemampuan komunikasi dan menilai. *Kedua*, prestasi yang dimiliki seperti memiliki gelar, memiliki wawasan yang luas, mendapatkan penghargaan di bidang tertentu. *Ketiga*, tanggung jawab yang termanifestasi menjadi sosok yang mandiri, tekun, inisiatif, ulet, percaya diri, agresif, keinginan untuk selalu unggul. *Keempat*, memiliki status yaitu punya kedudukan sosial, ekonomi, populer, terkenal.⁴⁹ Dari keempat kelebihan tersebut akan menambah prestise dan kharisma seorang pemimpin yang menjadi daya tarik tersendiri di kulturnya.

3. *Reward Insentif*

a. Definisi dan Konsep *Reward Insentif*

Reward digunakan sebagai bentuk apresiasi kepada seseorang karena kinerja yang dilakukan memenuhi

⁴⁸ Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan'.

⁴⁹ Sepmady Hutahaean, 'Filsafat Dan Teori Kepemimpinan'.

standar atau tercapainya suatu target. *Reward* sendiri diartikan sebagai imbalan, ganjaran, atau penghargaan. Dalam proses organisasi *reward* digunakan untuk meningkatkan motivasi bekerja anggota organisasi. *Reward* sendiri berasal dari kata bahasa Inggris yang berarti hadiah atau penghargaan.⁵⁰

Dalam era pendidikan modern *reward* merupakan imbalan-imbalan dengan bentuk yang luas berkaitan dengan finansial. *Reward* adalah finansial karena pengeluaran yang bersifat *moneter*. Pengeluaran moneter itu bisa diberikan langsung (*immediate payment*) dan pemberian bonus merupakan pembayaran tertangguh (*deffered payment*). *Reward* digunakan untuk memotivasi pegawai atau staff untuk meningkatkan prestasinya walaupun motivasi bukanlah salah alasan yang menstimulus peningkatan prestasi individu. Pada dasarnya dalam Teori Motivasi Abraham Maslow bahwa manusia mempunyai kebutuhan hidup secara alamiah memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Jadi menjadi hal yang lumrah motif orang menjadi pegawai dilandasi dengan keinginan untuk memperoleh *reward* dengan istilah yang luas ingin mendapat imbalan-imbalan yang berupa materi. Di zaman yang persaingan kerja sangat kompetitif disebabkan banyak faktor angka fertilitas lebih tinggi daripada angka mortalitas dan peluang kerja yang tersedia hanya sedikit menjadi tantangan bagi setiap pemimpin organisasi.⁵¹

Dalam Al-Quran dijelaskan tentang permasalahan upah atau *reward* dalam surah at-talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تُضَارَّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ

⁵⁰ Kompri, 'Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa' (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2016), p. 290.

⁵¹ Samsu.

يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُنَّ آخَرَىٰ ۗ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (QS. At-Talaq ayat 6).⁵²

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan tentang bagaimana aturan, etika, dan kewajiban masing-masing dalam menjalankan organisasi skala mikro yang disebut sebagai rumah tangga. Prof. Quraish shihab menjelaskan tentang tanggung jawab suami sebagai pemimpin rumah tangga yang memberi material nafkah untuk kepentingan istri. Yang mana, istri diberi suatu *reward* atas perannya menjalankan tugas domestik dalam rumah tangga. Selain itu, dijelaskan oleh prof. Quraish akan kewajiban seorang kepala rumah tangga ketika sudah bercerai untuk memberikan *reward* upah atau pun fasilitas sebagai imbalan dari menyusui dan merawat anak supaya terjamin masa depan anak tersebut. Dalam tafsir ini bisa qiyaskan berimplikasi dengan *reward insentif* yang diberikan pemimpin organisai kepada anggotanya. Yang mana, anggota organisai telah menyumbangkan *effort* kepada

⁵² Alquran, ‘At-Talaq Ayat 6, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 557.

organisasi sehingga berkontribusi kearah yang lebih baik dan maju.⁵³

Diperkuat dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rosulullah SAW bersabda:⁵⁴

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah ﷺ bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah).⁵⁵

Hadis ini menjelaskan tentang pemberian upah dalam bekerja dimana upah itu diberikan kepada pekerja sebagai hasil *reward* untuk *effort* yang telah diberikan. Dalam perspektif psikologis dan sosiologis, *reward* yang diberikan kepada pekerja sebelum selesai pekerjaannya akan ada beberapa keuntungan yang diperoleh oleh pemimpin. Yang *pertama*, menambah semangat pekerja karena *reward insentif* yang diberikan diberikan terlebih

⁵³ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran, Volume 14’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 302.

⁵⁴ Fuad Hamzah Baraba, ‘Bayar Gaji Pegawaimu Sebelum Keringatnya Meringer’, *Muslim.or.Id*, 2021 <<https://muslim.or.id/22973-Bayarkan-Gaji-Pegawaimu-Sebelum-Keringatnya-Kering.Html>.> [accessed 24 December 2022].

⁵⁵ Hadis, ‘Ibnu Majah’ (Dar Ihya’ Al-Kutub Al-Arabiyah-Faishal ‘Isa Al-Babi Al-Halabi), p. 2434.

dahulu sehingga harapan untuk memperoleh imbalan untuk kegunaan pemenuhan kebutuhan sudah terpenuhi. Yang *kedua*, akan terjalannya hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan anggota dan menambah prestise pemimpin yang mana hubungan yang baik akan menambah *sense of belonging* anggota kepada organisasi.

Dari ayat dan hadist nabi tersebut dapat dikonklusikan, *reward insentif* sangatlah penting untuk para anggota organisasi yang mana *reward insentif* lebih baik diberikan sebelum anggota organisasi belum menyelesaikan tugas guna untuk menstimulus kontribusi anggota secara maksimal dan lebih baik.

Insentif sendiri merupakan bagian dari *reward* yang berupa stiulus motivasi untuk mengapresiasi anggota organisasi karena tugas yang dikerjakannya. Insentif secara umum dapat di defnisikan sebagai sebuah apresasi yang berupa imbalan sebagai imbalan dari perusahaan untuk kinerja anggota organisasi. insentif digunakan untuk memberikan apresasi yang setimpal guna untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota organisasi. insentif cukup berpengaruh karena dengan adanya apresasi insentif akan terpenuhinya kepuasan anggota organisasi dan memberikan dampak yang signifikan untuk terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan diri dalam teori Motivasi Abraham Moslow. Insentif yang diberikan dalam bentuk *moneter* atau *non moneter* digunakan sebagai strategi untuk memotivasi anggota organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi.⁵⁶

Volume kerja yang dikaitkan dengan *reward*, bertujuan agar anggota organisasi terstimulus memberikan kontribusi secara signifikan bagi pemenuhan tugas-tugas terhadap lembaga organisasi dan pihak manajemen lembaga organisasi lebih mengapresiasi upaya-upaya itu, dalam maksud lain, *reward* diimplikasikan dengan

⁵⁶ Dkk Andhi Kurniawan, 'Kajian Model Kesejahteraan ASN: Insentif Untuk ASN Di Daerah Terdepan, Terluar Dan Tertinggal (3T)' (DKI Jakarta: Pusat Kajian Manajemen ASN Kedepuitian Bidang Kajian Dan Inovasi Manajemen ASN Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI, 2020), p. 8.

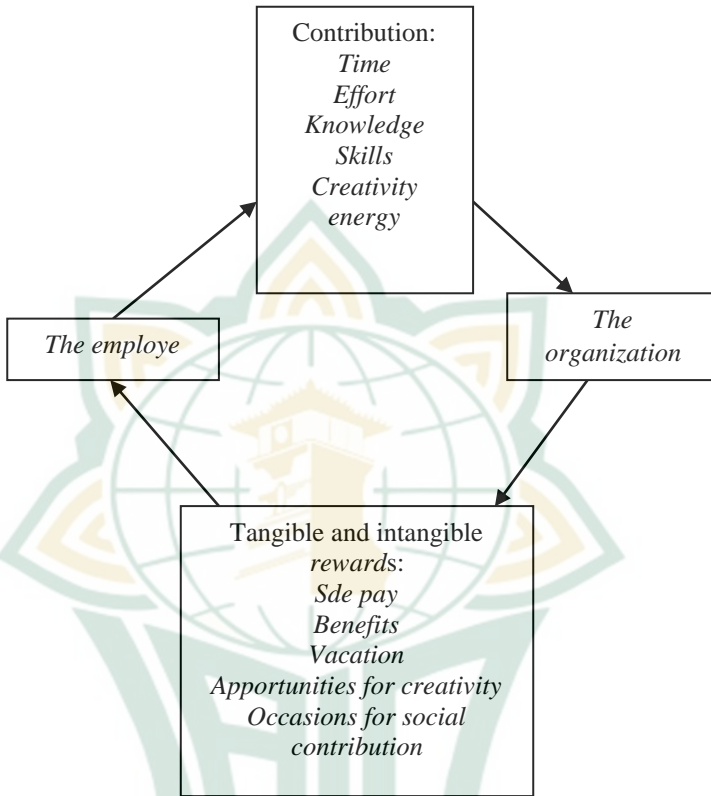
penyaluran kontribusi berupa pikiran, tenaga, usaha dan lain-lain untuk organisasi. *Reward* diimplikasikan dengan peningkatan kerja bertujuan agar anggota organisasi mampu berkontribusi secara maksimal dan profesional, istilah lain, memberlakukan standar dalam bekerja yang harus dicapai. Dalam aturan ini, anggota organisasi berusaha secara maksimal untuk meraih standar tersebut. Sedangkan *reward* yang diimplikasikan ringan dan beratnya bobot tanggung jawab bertujuan agar anggota organisasi yang memiliki tanggung jawab yang besar di apresiasi dengan *reward* yang setimpal di bandingkan dengan anggota organisasi yang tidak menanggung tanggung jawab yang berat.⁵⁷

Hal ini berkaitan dengan orientasi organisasi perlu terjamin, dalam pengertian jika ada pelatihan kemampuan kognitif, afeksi dan ketrampilan organisasi, lembaga organisasi bisa mendapatkan tujuan dan orientasinya dari visi misi yang telah di teapkan yang pada akhirnya memungkinkan lembaga organisasi tidak sekedar mempertahankan pamornya, melainkan berkompetisi bertumbuh dan berkembang, baik dalam artian kuantitas ataupun kualitas, seperti dijelaskan oleh Griffin yang dikonsepskan sebagai berikut.⁵⁸

⁵⁷ Samsu.

⁵⁸ Samsu.

Gambar 2.1 Konsep *Reward Insetif*



Reward yang baik merupakan pemberian apresiasi uang mampu menjamin kepuasan para anggota lembaga organisasi yang pada gilirannya memungkinkan lembaga organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja bagi kepentingan lembaga organisasi.

Insetif sendiri menurut beberapa terminologi istilah yang menjadi bagian dari *reward*. *Reward* sendiri dibagi menjadi berbagai unsur diantaranya gaji, insetif, tunjangan dan fasilitas. Secara definisi gaji (*salary*) *reward* yang diberikan kepada anggota organisasi pada dasarnya dipakai untuk penggajian bulanan atau mingguan (berkaitan dengan volume kerja, tingkat presentase

kehadiran, dan volume mengajar). Insentif (*incentive*) merupakan tambahan *reward* non gaji anggota organisasi yang diberikan lembaga organisasi, di mana anggota organisasi berada di dalamnya. Program insentif kadang ditujukan kepada anggota organisasi atas adanya aktivitas-aktivitas kependidikan di lembaga organisasi. Maksud tujuan dari pelaksanaan pemberian insentif ini adalah untuk mendorong atau mengimbali produktivitas, disiplin, dan partisipasi kerja anggota organisasi di lembaga organisasi. Program insentif yang diprioritaskan bagi anggota organisasi ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu 1) program insentif anggota organisasi secara individual yang diberikan berdasarkan atas capaian prestasi kerja anggota organisasi antara lain pencapaian nilai akhir siswa yang baik didasarkan atas ukuran-ukuran dan batas minimal perolehan yang ditargetkan oleh lembaga organisasi, 2) program insentif kelompok yang dialokasikan sesuai dengan tingkat lamanya pengabdian anggota organisasi mengajar (senioritas) di lembaga.⁵⁹

Tunjangan (*benefit*) merupakan bentuk *reward* lain yang dapat diberikan kepada anggota organisasi atas imbalan jasa yang diberikan kepada lembaga organisasi. Bentuk tunjangan yang dapat diberikan oleh lembaga organisasi tersebut, antara lain, Asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung oleh lembaga organisasi, dan sebagainya. Fasilitas (*facilities*) merupakan sarana penunjang yang menjadi alat pemuas dan memberikan kenikmatan atau kenyamanan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti bus lembaga organisasi, tempat parkir khusus, meja dan ruang khusus diperuntukkan bagi anggota organisasi secara individual. Sedangkan punishment dapat dilihat dari sisi bentuk dan berat ringannya hukuman yang diberikan kepada anggota organisasi yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, kedua fungsi manajemen sumber daya manusia anggota organisasi ini harus diperhatikan secara baik di lembaga organisasi. Organisasi yang juga ditandai dengan

⁵⁹ Samsu.

profesionalitas kerja yang ditampilkan. Dari penjelasan keempaat definisi *reward* diatas, yang mana, secara fungsional untuk memberikan stimulus motivasi kepada anggota sebagai penghargaan atas pekerjaan dan untuk menambah daya kualitas kerja ke arah yang lebih baik.⁶⁰

Konsep pemberian *reward* yang baik dan adil bagi anggota organisasi, akan dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan memotivasi anggota organisasi lebih memacu kinerja yang optimal. Konsiderasi dalam pemberian *reward* kepada anggota organisasi tendensi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya atau kecilnya *reward* yaitu posisi jabatan hierarki organisasi, tingkat pendidikan yang dimiliki dan pengalaman kerja, pengalaman kerja, Jenis dan sifat pekerjaan, penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan organisasi, produktivitas organisasi karyawan, pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, biaya hidup, kondisi perekonomian nasional.⁶¹

Konsep pertimbangan dilakukan untuk mencapai keadilan dalam pemberian *reward*. Pertimbangan ini dilakukan agar tidak ada kececeburuan teerhadap guru agar tidak berdampak negatif bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya.

b. Jenis *Reward* Insentif

Kompensasi insentif untuk meningkatkan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja bisa dilakukan dalam jangka panjang atau pendek. Insentif jangka panjang sendiri bisa diberikan sepanjang karir hidup anggota organisasi seperti kinerja yang ditangguhkan, peningkatan gaji berkesinambungan, dan apresiasi dari rekan sejawat. Sementara insentif jangka pendek berbentuk *performance*

⁶⁰ Samsu.

⁶¹ Berlian Yuli Saputri, 'Pengembangan Model Rewards Ystem Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat, (Rsud Dr. Iskak Tulungagung)' (universitas Aerlangga Surabaya, 2018).

related pay (dengan beragam variasi bentuk) dan program non moneter.⁶²

Ide dari insentif jangka panjang yaitu untuk menstimulus anggota organisasi sehingga termotivasi untuk meningkatkan produktifitas. Dengan produktivitas tinggi maka kinerja akan semakin baik sehingga berkontribusi positif bagi lembaga organisasi. Insentif ini bisa berbentuk promosi jabatan atau juga bisa berbentuk kesempatan pelatihan, program pendidikan, liburan, cuti karena kinerja bagus. Sementara insentif jangka pendek dilakukan untuk upaya preventif dalam kecurangan memanipulasi data dan kecurangan yang berakibat merugikan bagi lembaga organisasi. target baisnya berubah-ubah dan memnekankan dialog pemberian sanksi dan penghargaan.⁶³

Reward yang berupa insentif sendiri terdapat dua jenis yaitu insentif *moneter* dan *non moneter*. Insentif moneter merupakan insentif yang diberikan kepada anggota lembaga organisasi untuk pemenuhan kebutuhan primer. Strategi dilakukan dengan tehnik *pay for performance dan variebel pay system*. Strategi PFP dilakukan dengan cara anggota organisasi di gaji dan dinaikkan nominal jika performanya atau peroduktifitasnya baik. Semakin performanya bagus maka jumlah gaji yang diberikan semakin bertambah. Sementara VPS dilakukan dengan cara pemberian tunjangan, bonus dan bayaran lemburan yang di nilai pada aspek kualitas kinerja yang diberikan, lama bekerja, latar pendidikan yang dimiliki. Dalam *reward* moneter terdapat kelemahan yang bisa mempengaruhi motivasi di karenakan sifatnya yang monoton cenderung akan membuat terbiasa anggota organisasi pada akhirnya akan

⁶² Dkk Suropto, 'Kajian Model Kesejahteraan ASN (Insentif Untuk ASN Berkinerja Tinggi)' (DKI Jakarta: Pusat Kajian Manejemen Aparatur Sipil Negara, 2020), p. 50.

⁶³ Suropto.

membuat kejenuhan yang berakibat pada kualitas produktifitas.⁶⁴

Insentif *non moneter* sendiri memprioritaskan akan kebahagiaan pegawai saat menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Keamanan dalam pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang nyaman, merupakan segmen yang sangat penting dalam insentif moral. Untuk menyenangkan psikologis dan fisiologi pegawai insentif moral yang diberikan bisa berupa peluang karir, waktu kerja lebih fleksibel, kesempatan mengembangkan kemampuan, serta ucapan terimakasih. Insentif moral tidak melulu bertendensi ke positif, bisa juga negatif seperti *punishment* sanksi yang diberikan berguna untuk tindakan represif yang berdampak positif bagi lembaga organisasi. Insentif moral lebih menekankan upaya memotivasi untuk mengkintruksi anggota organisasi ke arah perbaikan sehingga kualitas daya kerja dapat dimanfaatkan dan termaksimalkan secara penuh.⁶⁵

4. Profesionalitas

a. Definisi dan Konsep Profesionalisme

Profesi dalam etimologi berasal dari istilah bahasa inggris yaitu *profession* dan bahasa latinnya *profecus* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan, mampu atau ahli dalam mengerjakan bidang tertentu. Sementara dalam artian terminologi, profesi (*profession*) adalah suatu jenis pekerjaan yang sifatnya menuntut pengetahuan yang tinggi, khusus dan latihan yang istimewa. *Term* lain dari profesi yaitu suatu pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi sebagai pelakunya yang di tekankan pada pekerjaan mental buka pekerjaan manual.⁶⁶ Merupakan suatu bidang pekerjaan yang membutuhkan suatu keahlian khusus yang di dapat dalam pendidikan

⁶⁴ Sri Wahyu Wijayanti, 'Kajian Model Kesejahteraan ASN: Insentif Untuk ASN Resiko Tinggi' (DKI Jakarta: Pusat Kajian Manejemen ASN Dan Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2020), p. 8.

⁶⁵ Wijayanti.

⁶⁶ Suharputra.

akademis. Jadi profesi adalah suatu pekerjaan yang tidak bisa di laksanakan oleh sembarang orang tetapi harus mendapatkan pelatihan dan pendidikan secara khusus.⁶⁷ Dapat di konklusikan bahwa profesi merupakan pekerjaan eksklusif yang membutuhkan keahlian khusus yang didapatkan melalui proses pendidikan akademik yang membentuk pengetahuan tingkat tinggi secara sehingga mempunyai ketrampilan yang khusus.

Profesi sendiri menurut sebagian para ahli mempunyai karakteristik. Shulman berpendapat bahwa profesi mempunyai enam karakteristik.⁶⁸ Yang pertama, *Service to society implying an ethical and moral commitment to clients*. Melayani masyarakat yang mengindikasi adanya komitmen moral dan etika pada kliennya. Jadi, pekerjaan profesional menuntut pengetahuan dan ilmunya untuk memberikan pelayanan yang sungguh-sungguh berdasarkan nilai-nilai moral dan etika. Kedua, *A body of scholarly knowledge that forms the basis of entitlement to practice*. Ada bidang keilmuan yang diakui sebagai dasar atas keberkahan atau kelayakan untuk menerapkannya dalam melayani kliennya. ketiga, *Engagement to practical action hence the needs to encat knowledge in practice*. Melakukan pelaksanaan tindakannya melalui ilmunya. Dengan kata lain menerapkan praktek ilmunya terhadap kliennya. keempat, *Uncertainty caused by the different needs of clients and the non routine nature of problem, hence the needs to develop judgement in applying knowledge*. Bidang pelayanan yang diberikan penuh dengan tifak kepastian, karena perbedaan kebutuhan dari klien, sehingga masalah yang dihadapi tidak bersifat rutin, bukan pengulangan, oleh karena itu diperlukan pengembangan profesi untuk peningkatan kompetensi dalam menerapkan ilmunya. Kelima, *The importance of experience in developing practice, hence the need to learn by reflecting on ones practice and its outcomes*. Perlu

⁶⁷ Dadi Permadi Dan Daeng Arifin, 'The Smiling Teacher' (Bandung: Cv.Nuansa Aulia, 2010), p. 15.

⁶⁸ Suharputra.

pengalaman dalam peraktek pelayanan, dan menjadikan kebutuhan belajar berfikir reflektif atas praktek pelayanan yang dilakukan serta hasil-hasilnya. Keenam, *The development of proessional community that aggregate and share knowledge and develops professional satandart*. Perlunya pengembangan komunitas profesional untuk mengagregasi dan berbagai pengetahuan guna meningkatkan standart profesionalitas.⁶⁹

Dalam perspektif Islam telah di jelaskan dalam beberapa ayat Al Quran dan Hadist Rosullullah yang secara substantif menjelaskan tentang profesionalisme yaitu:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ
فِي رَحْمَتِهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, maka Tuhan mereka memasukkan mereka ke dalam rahmat-Nya. Itulah kemenangan yang nyata” (QS. al-Jatsiah ayat 30).⁷⁰

Dalam Al Misbah ayat 30 prof. Quraish menjelaskan balasan kepada orang-orang yang beriman yang mengerjakan amal saleh akan mendapatkan balasan yang adil dari Allah sebagai pekerjaan yang telah diperbuatnya.⁷¹

Dijelaskan juga dalam surah Al Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu

⁶⁹ Suharputra.

⁷⁰ Alquran, ‘Al-Jatsiyah Ayat 30, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 500.

⁷¹ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 13’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 62.

adalah sebaik-baik makhluk” (QS. al-Bayyinah ayat 7).⁷²

Dalam tafsirnya prof. Quraish shihab menjelaskan bahwa sesungguhnya orang beriman secara benar dan membuktikan kebenaran iman mereka dengan mengerjakan amal saleh, yang mana pembuktian itu sebagai kedudukan yang tinggi.⁷³

Selain surah al bayyinah ayat 7, dijelaskan pada surat al buruj ayat 11 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْكَبِيرُ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; itulah keberuntungan yang besar” (QS. al-Buruj ayat 11).⁷⁴

Hemat Prof Quraish dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan ayat ini setelah menjelaskan balasan terhadap orang kafir yang menganiaya, di jelaskan-Nya ganjaran kaum beriman secara baik dan benar termasuk mereka di siksa di parit itu dan membuktikan kebenaran iman mereka dengan mengerjakan amal-amal saleh.⁷⁵

Dari ketiga surat tersebut secara eksplisit menjelaskan bahwa menjalankan pekerjaan secara profesional dengan niat beribadah kepada Allah Swt dianjurkan karena itu adalah refleksi dan representasi dari adanya iman di dalam hati manusia. Dalam artian

⁷² Alquran, ‘Al-Bayyinah Ayat 7, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 597.

⁷³ M. Quraish Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 15’ (Ciputat: Penerbit Lentera Hati, 2012), p. 522.

⁷⁴ Alquran, ‘Al-Buruj Ayat 11, Alquran Dan Terjemahannya’ (Kudus: PT. Buya Barokah Mubarakatan Thoyyibah, 2014), p. 589.

⁷⁵ Shihab, ‘Tafsir Almisbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Volume 15’.

profesionalisme diperkuat dengan hadis dari Nabi Muhammad yaitu:

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَّارٍ كَشَاكِشٍ
 قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمَقْبُرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ
 النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ
 يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abu 'Amir Al 'Aqodi dari Muhammad bin 'Ammar Kasyakisy berkata, Aku mendengar Sa'id Al Maqburi menceritakan dari Abu Hurairah dari Nabi ﷺ, beliau bersabda, "Sebaik-baik pekerjaan adalah pekerjaan seseorang dengan tangannya jika dia ikhlash” (HR. Ahmad).⁷⁶

Dalam hadis riwayat Ahmad, secara subtaantif bahwasanya, pekerjaan jika dilakukan dengan keikhlasan yang mana dalam kontesk bekerja secara profesional harus disertai dengan keikhlasan.

Dijelaskan dalam hadis Thabrani sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ
 عَمَلًا أَنْ يُتِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).⁷⁷

⁷⁶ Hadis, ‘Musnad Ahmad’ (Muassasah Ar-Risalah, 1421), p. 8060.

⁷⁷ Kh Zakky Mubarak, ‘Anjuran Islam Tentang Etos Kerja An Profesionalisme’, *Islam Nu.or.Id*, 2015 <<https://islam.nu.or.id/Khutbah/Anjuran-Islam-Tentang-Etos-Kerja-Dan-Profesionalisme-5eluf>> [accessed 26 November 2022].

Dari hadist diatas terdapat hikmah yang mendalam dimana agama menganjurkan untuk melakukan pekerjaan dengan profesional. Dalam asbabul wurud hadist tersebut diceritakan bahwa, ada salah satu sahabat yang meminta bantuan kepada Rasulullah berkali kali untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seketika itu Rasulullah mendidikanya dengan cara yang sangat impresif. Yang mana Rasulullah menyuruh sahabat yang meminta belas kasihan Rasulullah untuk mengambil barang yang ada dirumahnya dimana barang berharga yang tersisa hanya sebuah mangkok. Rasulullah kemudian menyuruh untuk diambil dan diberikan kepadanya. Setelah mangkuk berada di tangan, rasul melelang mangkuk itu kepada para sahabat yang lain dan akhirnya terjual dengan harga paling tingg dua dirham. Setelah itu uang hasil lelang diberikan kepada sahabat yang meminta bantuan kepada Rasulullah, satu dirham untuk membeli makanan dan yang satu dirham disuruh untuk membeli kapak besar di pasar. Setelah kapak terbeli, Rasulullah menyuruh sahabat yang meminta belas kasihan tadi untuk pergi ke hutan selama lima belas hari untuk mencari kayu bakar dan menjualnya ke pasar. Setelah lima belas hari dan menjualnya kepasar, sahabat itu pergi menemui Rasulullah dan mengadu bahwa dia mendapatkan keuntungan sepuluh dirham. Dan Rasulullah bersabda kepada sahabat tersebut bahwa meminta belas kasih itu suatu yang merendahkan harga diri karena tangan di atas lebih baik daripada tangan di bawah. Dari cerita hikmah tersebut secara implisit Rasulullah mengajarkan serta mencontohkan langsung tentang kemandirian, etos kerja serta profesionalisme dalam bekerja.

Dari tafsir Ayat Alquran dan Hadist tersebut bisa di konklusikan anjuran untuk bekerja secara profesional sebagai bentuk pengabdian terhadap Allah Swt yang mana, akan mendapatkan balasan yang adil dari-Nya.

Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Guru, guru merupakan suatu jabatan profesi yang telah di atur. Pendidikan pada ayat 2 telah dijelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama pada pendidik dalam Perguruan Tinggi. Sementara pasal 39 ayat 1 tentang tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁷⁸ Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) Pasal 14 dan Pasal 20 memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut.

Pertama,⁷⁹ memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. *Kedua*, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. *Ketiga*, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. *Keempat*, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh pemanfaatan sarana prasarana untuk tugas keprofesionalisasinya. *Kelima*, memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan dan peraturan perundang-undangan. *Keenam*, Memperoleh rasa aman dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas. *Ketujuh*, memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi. *Kedelapan*, memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan. *Kesembilan*, Kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya. Memperoleh pelatihan pengembangan profesi dibidangnya.⁸⁰

Sementara kewajiban seorang guru dengan tenaga keprofesionalannya ada lima yang harus dilaksanakan yaitu *Pertama*, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi pembelajaran. *Kedua*, meningkatkan

⁷⁸ megawati soekarno putri, *Sistem Pendidikan Nasional* (indonesia, 2003).

⁷⁹ Dadi Permadi Dan Daeng Arifin.

⁸⁰ Dadi Permadi Dan Daeng Arifin.

dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensinya secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. *Ketiga*, bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, suku, dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. *Keempat*, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika. *Kelima*, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.⁸¹

Dari undang-undang dan peraturan tersebut profesi bisa diartikan suatu pekerjaan dianggap untuk mencari nafkah dan dibayar sesuai dengan bidang keahlian yang didapatkan melalui pendidikan akademik yang panjang. Dalam etos kerjanya profesional dapat dilihat dari tiga karakteristik. Pertama, keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan. Kedua, menjaga diri dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Ketiga, keinginan untuk memberi layanan kepada masyarakat. Muhaimin berpendapat bahwa semua pekerjaan yang dipandang sebagai profesi maka akan banyak ketentuan yang harus ditaati yaitu *pertama*, setiap profesi dikembangkan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. *Kedua*, profesi bukan sekedar mata pencaharian tetapi juga mencakup pengabdian kepada sesuatu. *Ketiga*, memiliki kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdian secara terus menerus.⁸²

Dalam dunia pendidikan kompetensi profesional merupakan penguasaan berupa materi pembelajaran secara luas yang berupa penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan dari materi serta metodologi maupun strategi dalam pembelajaran. Berikut penjelasan dari substansi keilmuan

⁸¹ Dadi Permadi Dan Daeng Arifin.

⁸² Agus Wibowo dan Hamrin, 'Menjadi Guru Berkarakter Strategi Membangun Kompetensi Dan Karakter Guru' (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), p. 117.

dan metodologi keilmuan dalam pembelajaran.⁸³ *Pertama*, memahami materi ajar dalam kurikulum madrasah. *Kedua*, memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar. *Ketiga*, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran. Dalam penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari pendidik harus menguasai struktur metode keilmuan yaitu menguasai langkah-langkah penelitian dan menguasai langkah-langkah kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan materi pembelajaran.⁸⁴

b. Undang-Undang Profesi Guru

Sebagai guru yang profesional, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai suatu profesi. Kompetensi yang pertama, adalah pedagogik yang meliputi pemahaman terhadap belajar mengajar yang pada implementasinya guru dapat menguasai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam belajar mengajar. Kedua, kompetensi kepribadian yang terefleksi dari perkataan, sikap dan perilaku guru. Sebagai salah satu bentuk dari kompetensi kepribadian ini yaitu stabil dalam emosional, dewasa, memiliki prestise, arif bijaksana dan berakhlak baik. Ketiga, kompetensi profesional merupakan pengetahuan aturan dan penguasaan terhadap bidang yang di jalankan. Aturan sebagai guru profesional di dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁸⁵

Dalam menjalankan keprofesiannya dalam bab 3 pasal 7, profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip yaitu *Pertama*, memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme. *Kedua*, memiliki komitmen untuk

⁸³ H. Soleh Hidayat, 'Pengembangan Guru Profesional' (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), p. 16.

⁸⁴ Hidayat.

⁸⁵ A. Rusdiana Dan Yeti Heryati, 'Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif Dan Inovatif B' (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), p. 80.

meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlaq mulia. *Ketiga*, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas. *Keempat*, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas. *Keempat*, memiliki tanggung jawab atas tugas keprofesiannya. *Kelima*, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja. *Keenam*, kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. *Ketujuh*, memiliki jaminan hukum dalam tugas keprofesionalannya. *Kedelapan*, memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalannya.⁸⁶

Undang-undang pendidikan menjelaskan target yang harus dicapai setiap guru yang ingin menjadi seorang profesional. Yang mana, guru sebagai tenaga profesional memiliki prinsip etik, mengetahui sistem sanksi profesi, cakap dalam teknologi, memiliki organisasi profesi.⁸⁷

Dalam bersikap dalam menampilkan citra yang baik seorang guru profesional hendaknya memahami peraturan undang-undang tentang kependidikan, sikap yang baik terhadap organisasi keprofesiannya, bersikap baik dan care terhadap rekan kerja, sikap baik terhadap peserta didik, sikap baik terhadap pimpinan di organisasi, sikap baik terhadap tempat kerjanya. Dalam melaksanakan tugas keprofesiannya guru mempunyai aturan kode etik yang harus di taati. Kode etik merupakan aturan pedoman sikap, tingkah laku, dan terdapat sanksi jika melanggar kode etik tersebut. Adanya kode etik yang di konsensuskan secara kolektif bertujuan untuk menjunjung tinggi martabat profesi keguruan, menjaga dan memelihara kesejahteraan, meningkatkan pengabdian, meningkatkan mutu, dan meningkatkan mutu organisasi. Jadi guru yang profesional mempunyai aturan dan

⁸⁶ Yudhoyona Bambang.

⁸⁷ Jejen Musfah, 'Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Praktik' (Jakarta: Prenada Media, 2011), p. 54.

standart yang harus ditaati dan dicapai supaya dapat diakui sebagai guru yang profesional.⁸⁸

B. Penelitian Terdahulu

Dalam peneitian yang dilakukan peneliti terdapat kajian pustaka sesuai dengan judul tesis yang diangkat dalam penelitian ini.

1. Tesis oleh Sumarno dari Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang melakukan penelitian pada tahun 2009 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”. penelitian dengan metode kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Dalam penelitian yang di lakukan Suamrno ada persamaan variabel *independent* yaitu variabel profesionalitas dan kinerja guru yang mana peneliti juga menggunakan variabel yang sama. penelitian yang dilakukan Suamrno ada perbedaan yaitu lokasi penelitian di SD Negeri Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Dalam variabel kepemimpinan, semetara peneliti lebih memfokuskan ke gaya kepemimpinan kharismatik. Hasil dari penelitian ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru sebesar 25,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan Kepala Madrasah semakin baik maka kinerja guru meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 39,40%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika guru semakin profesional dala melaksanakan tugasnya maka kinerja guru meningkat.⁸⁹
2. Tesis oleh Hidayatullah dari Universitas Sebelas Maret Surakarta yang melakukan penelitian pada tahun 2010 judul

⁸⁸ Abdur Rahmat S Dan Rusmin Husain, ‘Profesi Keguruan’ (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), p. 47.

⁸⁹ Sumarno, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Brebes’ (Universitas Negeri Semarang, 2009).

“Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Nonkharismatik Terhadap Kinerja Ditinjau dari Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Kartanegara”. Metode Pendekatan kuantitatif Jenis penelitian merupakan kausal komperatif. Dalam penelitian yang di lakukan Hidayatullah ada persamaan yang dilakukan oleh peneliti. Hidayatullah meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kharismatik dengan varabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Sementara peneliti dalam tesis menggunakan variabel *independent* yang sama dalam mempengaruhi variabel *dependent*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah terdapat perbedaan dari lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kutai Kartanegara. Perbedaan dalam penelitian yaitu fokus penelitian yang dilakukan Hidayatulloh adalah di tinjau dari variabel motivasi. Hasil dari penelitian Hidayatullah ada perbedaan yang signifikan dan positif antara pengaruh kepemimpinan kharismatik dan nonkharismatik terhadap kinerja pegawai.⁹⁰

3. Tesis oleh Kusnoto dari IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang melakukan penelitian pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Asy-Syafi’iyah Margasari Kabupaten Tegal”. Dalam penelitiannya, Kusnoto menggunakan metode deskriptif analisis dan pendekatan kuantitatif. penelitian yang di lakukan Kusnoto, ada persamaan dalam objek penelitian berupa variabel *independent* dan *dependent* yaitu *reward (independent)* dan kinerja guru (*dependent*). Lokasi pelitian di MA Asyafiiya Margasari Kabupaten Tegal. Dalam penelitian Kusnoto ada Perbedaan dalam objek penelitian yaitu variabel *independent* gaya kepemimpinan. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan kharismatik. Lokasi penelitian juga berbeda.

⁹⁰ Hidayatulloh, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Dan Non Kharismatik Terhadap Kinerja Ditinjau Dari Motivasi Pegawai Negeri Sipil (Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Kartanegara)’ (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010).

Kusnoto melakukan penelitian di MA Asyafiiyah Margasari Kabupaten Tegal sementara peneliti melakukan di MI Darul Ulum 02 Desa Ngembal Rejo Kabupaten Kudus. Hasil dari penelitian Kusnoto yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan semakin bnaik, begitupla semakin baik *reward* yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja guru.⁹¹

4. Tesis oleh Ahid Miftah dari Institut Agama Islam Negeri Kudus Fakultas Tarbiyah Manajemen Pendidikan Islam yang melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren Roudlotul Jannah Wedung Demak”. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang di mana menggunakan pendekatan *ex post facto*. Dalam penelitian Miftah terdapat persamaan yaitu variabel kharismatik yang menjadi stimulus atau *independent* dari variabel *dependent*. Penelitian dilakukan Miftah berada di lokasi di wedung demak. perbedaan yang dalam penelitian Miftah dengan peneliti adalah variabel prilaku orang tua dan kedisiplinan. Hasil dari penelitian yaitu secara parsial kepemimpinan kharismatik dan pilaku orang tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Dan secara simultan kepemimpinan kharismatik dan prilaku orang tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.⁹²
5. Tesis oleh A'en vater Mahulae dari Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan yang melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Perguruan Harapan Mandiri”. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Kuantitatif merupakan

⁹¹ Kusnoto, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy-Syafi’iyah Margasari Kabupaten Tegal’ (IAIN Syekh Nurjati, 2011).

⁹² Ahid Miftah, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Pondok Pesantren Dan Prilaku Orang Tua Terhadap Kedisiplinan Santri Di Pondok Pesantren Roudlatul Jannah Wedung Demak’ (Iain Kudus, 2019).

suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat suatu objek atau populasi tertentu. Persamaan penelitian yaitu variabel profesionalitas sebagai variabel *independent* dan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Peneliti juga menggunakan variabel yang sama. Dan perbedaan dalam penelitian vater terdapat variabel hasil belajar siswa yang menjadi perbedaan, sementara peneliti tidak menggunakan variabel tersebut di dalam penelitian. Penelitian Vater dilakukan di Perguruan Harapan Mandiri yang berlokasi di Jl. Zein Hamid, Kampung Baru no. 40 Medan. Hasil dari penelitian profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru, jika profesionalisme yang meliputi keahlian seorang guru dan jenis pekerjaan yang sesuai ditempatkan pada bidangnya maka kinerja guru juga akan meningkat sesuai dengan apa yang dimiliki guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme guru secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁹³

Dalam kajian pustaka yang dilakukan peneliti bertujuan sebagai akomodasi informasi dan mengetahui penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelum peneliti. Selain itu kajian pustaka di maksudkan untuk mengetahui posisi bidang kajian peneliti dan untuk mengomperasi mengoreksi karya tulis ilmiah yang sudah pernah diangkat sebelumnya.

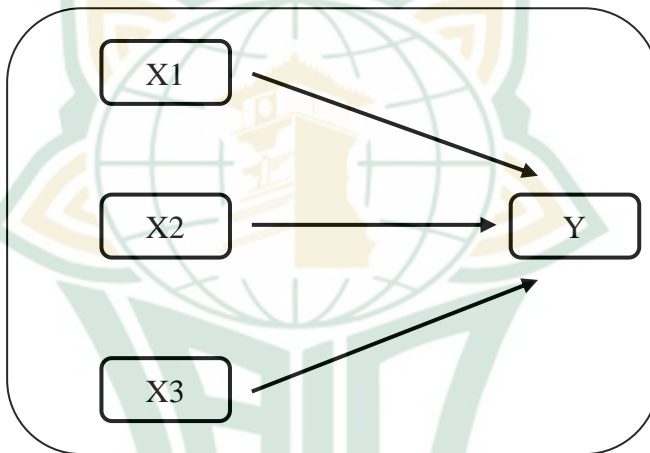
C. Kerangka Berfikir

Penelitian yang dilakukan bertemal dengan gaya kepemimpinan kharismatik, *reward insentif*, profesionalitas terhadap kinerja guru. Penelitian ini terdapat empat variabel yaitu *pertama*, variabel gaya kepemimpinan kharismatik (dengan notasi X1). *Kedua*, variabel *reward insentif* (dengan notasi X2). *Ketiga*, variabel profesionalitas (dengan notasi X3). *Keempat*, variabel kinerja guru (dengan notasi Y). Dari keempat variabel tersebut dkonstruksi dan dielaborasi sehingga menjadi

⁹³ A'en Vater Mahulae, 'Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Perguruan Harapan Mandiri' (Universitas Sumatera Utara Medan, 2020).

sebuah hipotesis sementara yang akan dilakukan pengujian dari pengaruh tiga variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Tahap pengujian dilakukan secara parsial dan simultan. Secara parsial merupakan seberapa pengaruh X1 terhadap Y, seberapa pengaruh X2 terhadap Y, seberapa pengaruh X3 terhadap Y. dan secara simultan seberapa pengaruh X1, X2, X3, terhadap Y. Pengukuran parsial diukur menggunakan korelasi sederhana dan secara simultan diukur menggunakan korelasi berganda.

Gambar 2.2
Paradigma Ganda Dengan Tiga Variabel *Independent*



Penjelasan notasi:

X1 = Gaya kepemimpinan kharismatik

X2 = *Reward insentif*

X3 = Profesionalitas

Y = Kinerja guru

Penyajian kerangka pikir penelitian berfungsi memudahkan peneliti melakukan kajian. Dari kerangka pikir penelitian, pembaca akan lebih mudah memahami kerangka kerja dari penelitian atau kajian yang telah dilakukan penulis karangan ilmiah.

D. Hipotesis

Hipotesis praduga sementara digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebelum tahap pembuktian secara ilmiah

dengan metode pengukuran variabel yang diteliti secara kuantitatif, sehingga mendapatkan data yang akurat untuk diambil prediksi sementara:

1. H_0 : Variabel gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kinerja guru.
2. H_0 : Variabel *reward insentif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kinerja guru.
3. H_0 : Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.
4. H_0 : Variabel gaya kepemimpinan kharismatik, *reward insentif* dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kinerja guru.

