

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kemampuan Profesional Guru

a. Pengertian Profesional Guru

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹ Profesional menurut Rusman adalah suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum.²

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.³ Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.⁴

Suyanto dan Asep Jihad, membuat ciri-ciri suatu pekerjaan disebut profesional yakni:

- 1) Harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat
- 2) Harus berdasarkan atas kompetensi individual (bukan atas dasar KKN-pen)
- 3) Memiliki sistem seleksi dan sertifikasi

¹ Zaenal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, Yrama Widya, Bandung, 2009, hlm. 23.

² Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 17-18.

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 15.

⁴ Kunandar, *Op.Cit*, hlm. 47.

- 4) Ada kerja sama dan kompetensi yang sehat antarsejawat
- 5) Adanya kesadaran profesional yang tinggi
- 6) Memiliki prinsip-prinsip etik (kode etik)
- 7) Memiliki sistem sanksi profesi
- 8) Adanya militansi individual
- 9) Memiliki organisasi profesi.⁵

Dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang pendidikan dan ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

b. Peran Guru

Sebagai pengajar, guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya sebagai berikut:

- 1) Fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa dalam proses belajar mengajar.
- 2) Pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan pada proses belajar mengajar.
- 3) Penyedia lingkungan, yang berupa menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat.
- 4) Model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswa agar berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di dunia pendidikan.

⁵Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Erlangga, Jakarta, 2013, hlm. 4.

- 5) Motivator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat, khususnya kepada subyek didik yaitu siswa.
- 6) Agen perkembangan kognitif, yang menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada siswa dan masyarakat.
- 7) Manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga keberhasilan proses belajar mengajar tercapai.⁶

c. Kemampuan Profesional Guru

Berikut ketrampilan tugas profesional guru, yaitu sebagai berikut;

1) Keterampilan Merencanakan Pembelajaran

Tugas-tugas guru dalam perencanaan pembelajaran meliputi kemampuan dalam memahami tujuan pembelajaran, melakukan analisis pembelajaran, mengenali perilaku siswa, mengidentifikasi karakteristik siswa, merumuskan tujuan pembelajaran, mengembangkan butir-butir tes, mengembangkan materi pelajaran, mengembangkan media dan metode pembelajaran, menerapkan sumber-sumber pembelajaran, mengoordinasikan segala faktor pendukung, mengembangkan dan melakukan penilaian awal terhadap rencana pembelajaran, merevisi pembelajaran, dan melakukan penilaian akhir terhadap rencana pembelajaran.

2) Keterampilan melaksanakan pembelajaran

Ketrampilan ini merujuk tugas profesional guru dalam menciptakan satu sistem atau melakukan aktivitas-aktivitas pembelajaran dan menutup pembelajaran. Ada tiga tugas dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu membuka pembelajaran, mengelola pembelajaran dan menutup pembelajaran.⁷

⁶Suyanto dan Asep Jihad, *Op.Cit*, hlm. 1-2.

⁷Rusman, *Op.Cit*, hlm. 71.

3) Keterampilan Menilai Pembelajaran

Tugas guru dalam menilai pembelajaran meliputi melakukan penilaian dengan menggunakan instrumen penilaian yang telah dikembangkan pada waktu merencanakan pembelajaran, melakukan modifikasi dan penskoran, dan memberikan masukan serta tindak lanjut perbaikan proses dan memberikan pembelajaran remedial.⁸

Sementara itu, Suedijarto kemampuan profesional guru meliputi;

- a) Merancang dan merencanakan program pembelajaran
- b) Mengembangkan program pembelajaran
- c) Mengelola program pembelajaran
- d) Menilai proses dan hasil pembelajaran
- e) Mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

Untuk dapat dikuasainya lima gugus kemampuan profesional tersebut diperlukan pengetahuan dasar dan pengetahuan profesional, seperti pengetahuan tentang:

- a) Perkembangan dan karakteristik peserta didik
- b) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
- c) Konteks sosial, budaya, politik dan ekonomi tempat sekolah/madrasah beroperasi
- d) Tujuan pendidikan
- e) Teori belajar, baik umum maupun khusus
- f) Teknologi pendidikan yang meliputi model belajar dan mengajar
- g) Sistem evaluasi proses dan hasil belajar.⁹

Berkaitan dengan kompetensi ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yakni; *pertama* kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disampaikan. *Kedua* kemampuan

⁸*Ibid*, hlm. 72.

⁹Kunandar, *OP.Cit*, hlm. 57-58.

mengelola program belajar mengajar. *Ketiga* kemampuan mengelola kelas. *Keempat* kemampuan menggunakan media/sumber belajar. *Kelima* kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan. *Keenam* kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar. *Ketujuh* kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran. *Kedelapan* kemampuan menegenai fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan. *Kesembilan* kemampuan mengenal dan meneyelenggarakan administrasi pendidikan. *Kesepuluh* kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar.¹⁰

d. Usaha Peningkatan Profesi Guru

Peningkatan profesional guru pada akhirnya ditentukan oleh guru sendiri. Caranya adalah guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada
- 2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang disyaratkan
- 3) Membangun hubungan kerja baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi
- 4) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada siswa
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi sehingga metode pembelajaran dapat terus diperbarui.¹¹

2. Kepemimpinan Demokratis

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari akar kata “pemimpin”. Menurut pendapat Syaiful Sagala kepemimpinan adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan

¹⁰ *Ibdi*, hlm. 58.

¹¹ Suyanto dan Asep Jihad, *Op.Cit*, hlm.32.

visinya. Kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.¹² Kepemimpinan menurut Kisbiyanto adalah proses mempengaruhi aktifitas kelompok dalam rangka penyusunan tujuan organisasi dan pelaksanaan sasarannya.¹³

Menurut Mc. Farland yang dikutip dari Syaiful Sagala bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pemimpin digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan . Kepemimpinan adalah pengaruh, kiat (seni), proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan.¹⁴

Menurut Veithzal Rivai dan Mayor Jenderal TNI Bachtiar dkk, kepemimpinan adalah kemampuan mengoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Sedangkan Selamat Santosa mendefenisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbang kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati.¹⁵

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya menaati segala peraturan untuk

¹² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, CV Alfabeta, Bandung, 2000, hlm. 145.

¹³ Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan pendekatan Teoritik & Praktik*, Idea Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 31.

¹⁴ Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hlm.143-144.

¹⁵ Veithzal Rivai dan Mayor Jenderal TNI Bachtiar dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 3-4.

mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan dalam hal ini, kepemimpinan dipandang sebagai dinamika suatu organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “kesatuan organisasi” untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁶

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengoordinasi.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi kerjasama dan mencapai tujuan. Peranan pemimpin lebih dari sekedar memahami dan memperkirakan perilaku, dengan mengembangkan kemampuan dalam mengarahkan, mengubah dan mengendalikan tingkah laku. Untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara mengembangkan kualitas organisasi pendidikan dimana kegiatan pembelajaran itu dilaksanakan.

b. Gaya kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan yang pokok, atau dapat juga disebut ekstren, ada tiga yaitu otokratis, laissez fair dan demokratis, berikut penjelasannya.

1) Kepemimpinan yang otokratis

Otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggungjawab dan wewenang penuh. Gaya otokrasi berdasarkan pada pendirian bahwa segala aktivitas dalam organisasi akan

¹⁶ Ngalim Purwanto, *Op.Cit*, hlm. 26.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Mayor Jenderal TNI Bachtiar dkk, *Op.Cit*, hlm. 5.

dapat berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila semuanya itu semata-mata diputuskan atau ditentukan oleh pemimpin.¹⁸

Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat diantara anggota-anggota kelompoknya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkannya.¹⁹ Kepemimpinan yang otokratis tidak disenangi karena untuk mencapai tujuan sulit dicapai karena adanya keterpaksa dan ketakutan.

2) Kepemimpinan yang *laissez faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya kelompok, tanpa penunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan di antara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.²⁰

Dalam tipe kepemimpinan *laissez faire*, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pemimpin.

¹⁸ Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hlm.151.

¹⁹ M. Ngalim Purwanto, *Op.Cit*, hlm. 48-49.

²⁰ *Ibid*, hlm. 49.

3) Kepemimpinan yang demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-teman disekitarnya, atau sebagai saudara kaka terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.²¹

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.²²

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagai kekuasaan dan tanggung jawabnya.²³

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin deokratis merupakan pembimbing yang baik bagi kelompoknya. Pemimpin yang menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas semua anggotanya, dengan

²¹ *Ibid*, hlm. 50.

²² *Ibid*, hlm. 50.

²³ *Ibid*, hlm. 50.

menekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik kepada setiap anggota. Pemimpin yang demokratis bisa berfungsi sebagai *katalisator* yang bisa mempercepat proses-proses secara wajar, dan membantu pencapaian objek yang ingin dicapai dengan cara yang paling sesuai cocok dengan kondisi kelompok tersebut.²⁴

Pemimpin demokratis tidak pernah memberikan perintah tanpa menjelaskan pentingnya masalah, dan selalu menerangkan secara terperinci semua detail pelaksanaannya. Juga mendiskusikan semua masalah dengan kelompoknya. Ia memerlukan orang-orang yang dibawahnya sebagai *co-workers* atau sesama kawan kerja, dan tidak pernah menganggap mereka sebagai instrumen. Informasi mengenai kemajuan organisasi atau lembaga selalu diberikan, serta menjelaskan rencana dan kemungkinan bagi perkembangan masa mendatang. Sehingga semua anggota mengetahui apa yang harus diperkuat setiap hari dan untuk apa mereka melakukan semuanya.²⁵

Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut;

- 1) Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor.
- 2) Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka merasa senang, puas, pasti dan aman menyandang setiap tugas dan kewajiannya.
- 3) Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya.
- 4) Pemimpin berfungsi sebagai *katalisator* untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.²⁶

²⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, Cet-11, hlm. 188-190

²⁵ *Ibid*, hlm. 193.

²⁶ *Ibid*, hlm. 86-87.

Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- 4) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan, dan membimbingnya.
- 6) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya.
- 7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.²⁷

Tipe kepemimpinan demokratis biasanya dihormati dan disenangi, karena mampu mengembangkan, memelihara dan menjaga kewibawaannya dengan dasar hubungan manusiawi. Tipe kepemimpinan demokratis terdapat disiplin kerja yang jauh lebih tinggi dari pada tipe kepemimpinan yang lainnya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pemimpin

Meskipun diantara para pemimpin banyak yang memiliki keahlian dan jabatan dalam pekerjaan yang sama, selalu kita lihat adanya perbedaan-perbedaan dalam perilaku dan sikap serta gaya kepemimpinannya. Hal ini disebabkan karena adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah:²⁸

- 1) Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin

Menurut Sumadi Suryabrata, sifat (*trait*) adalah struktur mental, suatu kesimpulan yang diambil dari tingkah laku yang

²⁷ Ngalim Purwanto, *Op.Cit*, hlm. 52.

²⁸ *Ibid*, hlm. 59

diamati. Untuk menunjukkan keajegan dan ketepatan dalam tingkah laku itu.²⁹

Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Menurut E. Mulyasa, beliau berpendapat bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau kemarahan yang esensial pada kepemimpinan yang efektif.³⁰ Dengan demikian pada seseorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat bawaan yang membedakan dari yang bukan (sifat pemimpin).

2) Perilaku pemimpin terhadap kelompok yang dipimpin

Kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku seseorang. Beberapa pandangan ahli, misalnya Owen berkeyakinan bahwa perilaku dapat dipelajari. Hal ini berarti bahwa orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif.³¹ Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan.³² Sikap dan gaya kepemimpinan itu tampak dalam kegiatannya sehari-hari, dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, memberi tugas, memberi dorongan, cara berkomunikasi, dan cara menyelenggarakan dan memimpin anggotanya serta cara mengambil keputusan.

3) Situasi lembaga yang bersangkutan

Kepemimpinan lebih merupakan fungsi dari pada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena

²⁹ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998 cet.8, hlm. 297

³⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Op.Cit, hlm. 108.

³¹ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya Persada, Bandung, 1999, hlm. 91.

³² *Ibid*, hlm. 32.

interaksi orang-orang dalam situasi tertentu.³³ Keberhasilan kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh sifat-sifat dan perilaku pemimpin saja, tetapi juga situasi. Situasi yang berbeda-beda harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula. Menurut Ngalim purwanto, bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh satu gaya kepemimpinan yang diterapkan tetapi menerapkan gaya yang berlainan untuk menghadapi situasi yang berbeda.³⁴

3. Kecerdasan Emosional Kepala Madrasah

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*”, yang berarti “menggerakkan, bergerak”, yang ditambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh”, yang dimaksudkan untuk memiliki pengertian bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.³⁵ Emosi adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan nafsu, setiap keadaan mental yang meluap-luap dan emosional berarti menyetuh perasaan, beremosi, penuh emosi.³⁶ Oleh karena itu emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis, psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Menurut pendapat Mustakim, kecerdasan emosi menunjukkan kepada suatu kemampuan untuk memahami perasaan diri masing-masing dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri dan menata dengan baik emosi-emosi yang muncul dalam dirinya dan dalam berhubungan dengan orang lain.³⁷

³³ E, mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Op.Cit, hlm. 112.

³⁴ Ngalim purwanto, *Op.Cit*, hlm. 39.

³⁵ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, PT Gramedia Pustaka Utara, Jakarta, 2003, Cet-12, hlm. 7.

³⁶ *Ibid*, hlm. 411.

³⁷ Mustakim, *Psikologi Pendidikan*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2001, hlm. 154.

Menurut pendapat Daniel Goleman kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdo'a.³⁸

Sementara itu menurut Ah.Choiron kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.³⁹ Pada intinya, kecerdasan merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.⁴⁰

Kecerdasan emosional ditandai oleh ciri-ciri seperti: kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a.⁴¹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian emosi atau perasaan diri. kecerdasan emosional menuntut untuk belajar mengakui perasaan diri dan perasaan orang lain dan menerapkannya dengan efektif dalam kehidupan sehari-hari.

³⁸ Daniel Goleman, *Op.Cit*, hlm. 45.

³⁹ Ah. Choiron, *Psikologi Remaja Membangun Karakter Interprensif Menuju Hidup Mandiri*, Idea Press, Yogyakarta, 2011, hlm.166-167.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 167.

⁴¹ Komaruddin Hidayat, *Menyinari Relung-Relung Ruhani, Mengembangkan IQ dan Spiritual*, Ilman, Bandung, 2002, hlm.157.

b. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman mengungkapkan lima wilayah kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut:

1) Mengenali emosi diri

Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologi dan pemahaman tentang diri.

2) Mengelola emosi

Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila; mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari itu semua begitu sebaliknya.⁴²

3) Memotivasi diri

Kemampuan seseorang memotivasi diri terdapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut;

- a) Cara mengendalikan dorongan hati
- b) Derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang
- c) Kekuatan berpikir positif
- d) Optimisme
- e) Keadaan flow(mengikuti aliran)

Dengan kemampuan memotivasi diri yang dimilikinya maka seseorang akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

4) Mengenali emosi orang lain

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil

⁴² Ah. Chiron, *Op.Cit*, hlm. 168.

membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain.⁴³

5) Membina hubungan

Seni memmbina hubungan sebagai besar merupakan ketrampilan mengelola orang lain. Ini merupakan ketrampilan menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antara pribadi. Orang-orang yang hebat dalam ketrampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Mampu mengenali emosi orang lain merupakan inti seni memelihara hubungan. Untuk dapat memanifestasikan kemampuan membina hubungan atau kemampuan antar pribadi, seseorang harus mampu mencapai tingkat pengendalian diri tertentu, yakni dimulainya kemampuan untuk menyimpan kemarahan serta beban stress, dorongan hati dan kegairahannya. Mengenali emosi orang lain merupakan seni yang mantap untuk menjalin hubungan dan membutuhkan kematangan dua ketrampilan emosional yakni, manajemen diri dan empati.⁴⁴

Sedangkan menurut teori Barn-on kecerdasan emosional (EQ) mempunyai lima belas kemampuan yang terbagi dalam lima bagian utama yaitu:

1) Ketrampilan intra pribadi

Ketrampilan ini mencakup kemampuan penyadaran diri, memahami emosi diri, dan mengungkapkan perasaan serta gagasan.

⁴³ *Ibid*, hlm. 169.

⁴⁴ Komaruddin Hidayat, *Op. Cit*, hlm. 161.

2) Ketrampilan antar pribadi

Yang terdiri dari kemampuan menyadari dan memahami perasaan orang lain, peduli kepada orang lain secara umum dan menjalin hubungan.

3) Adaptabilitas

Yaitu kemampuan menguji perasaan diri, kemampuan mengukur situasi secara teliti, mengubah perasaan dan pikiran diri dan menggunakannya untuk memecahkan masalah.

4) Strategi pengelolaan stress

Yaitu kemampuan mengatasi stress dan mengendalikan luapan emosi.

5) Hal-hal yang berkaitan dengan suasana hati dan emosi

Yaitu kemampuan bersikap optimis, menikmati diri sendiri, menikmati kebersamaan dengan orang lain dan merasakan serta mengekspresikan kebahagiaan.⁴⁵

c. Penerapan Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mempunyai arti yang penting dalam kepemimpinan. Bantuan penelitian atau teori pada kepemimpinan dalam mengklarifikasi kecerdasan emosional untuk mengelola organisasi mencapai keberhasilan adalah sangat penting. Fungsi kecerdasan emosional dalam kepemimpinan adalah membantu pemimpin dalam memahami eksistensinya dan merasakan keadaan orang-orang.⁴⁶

Tujuan kepala sekolah / madrasah dalam mengelola sekolah adalah mencapai keberhasilan dalam mendidik siswa dengan mendayagunakan semua sumber yang dimiliki sehingga dapat memuaskan semua pihak. Untuk dapat mengembangkan kecerdasan emosional yang mampu mengarahkan diri dan bertindak laku efektif, kepala sekolah/ madrasah harus menyadari potensi dan

⁴⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, Pustaka Rizki Putra, Jakarta, 2012, hlm. 33-34.

⁴⁶ Rohiat, *Op.Cit*, hlm. 54.

karakteristiknya. Untuk membantu mengembangkan kesadaran kepala sekolah / madrasah, salah satunya dengan penerapan kecerdasan emosional kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya.⁴⁷

Seorang yang berhasil dalam karir memiliki prinsip-prinsip, mengamati pribadi secara baik, mampu memimpin atau mengarahkan, dan mengelola diri pribadi secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, Patton mengemukakan;

- a. Membukakan diri terhadap masalah kecerdasan emosional
- b. Memahami lingkungan emosional
- c. Mengambil tanggung jawab secara profesional.⁴⁸

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan, memahami, dan menerapkannya. Seorang kepala sekolah /madrasah tidak cukup dengan memiliki intelektual saja tetapi juga kecerdasan emosional, karena kepala sekolah/ madrasah merupakan pimpinan yang harus memotivasi bawahan untuk mencapai hasil yang ingin diinginkan.

d. Kepala Madrasah

Menurut Jamal Ma'mur Asmani, kepala sekolah/madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Sementara menurut Daryanto, kepala sekolah/madrasah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. kepala sekolah berasal dari dua kata. Yaitu "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan "sekolah" diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum, kepala sekola/madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah/ madrasah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴⁹

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 54-55.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 55.

⁴⁹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Diva Press, Yogyakarta, 2012, hlm.16-17.

Pendapat serupa mengenai definisi kepala sekolah/madrasah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain. Wahjosumidjo yang dikutip dari Jamal Ma'mur Asmani mengemukakan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah/madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk, mengemukakan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah/madrasah) di sekolah/madrasah.⁵⁰

Maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah tenaga fungsional guru yang bertugas menjadi pemimpin pendidikan dan bertugas menggerakkan sumber yang ada di sekolah/madrasah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan dan mengembangkan mutu pendidikan.

e. Tugas Kepala sekolah/madrasah

Adapun tugas-tugasnya antara lain sebagai berikut;

- 1) Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf dan orang tua/ wali siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah/madrasah.
- 2) Kepala sekolah/madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan dengan waktu dan sumber yang terbatas. Dengan segala keterbatasan kepala sekolah/madrasah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat dan dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dan kepentingan sekolah/madrasah.

⁵⁰*Ibid*, hlm. 17.

- 3) Kepala sekolah/madrasah harus berpikir secara analitik dan konsepsional. Kepala sekolah/madrasah juga harus mampu memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikannya dengan satu solusi serta yang *feasible* serta harus bias melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- 4) Kepala sekolah/madrasah adalah mediator atau juru penengah. Sekolah/madrasah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, yang bisa menimbulkan berbagai konflik, maka kepala sekolah/madrasah harus bias menjadi penengah dalam konflik tersebut.
- 5) Kepala sekolah/madrasah adalah seorang politisi. Peran politisi kepala sekolah/madrasah dapat berkembang secara efektif, apabila terpenuhi tiga syarat berikut;
 - 1) Dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing.
 - 2) Terbentuknya aliansi atau koalisi
 - 3) Terciptanya kerja sama dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
- 6) Kepala sekolah/madrasah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah/madrasah adalah wakil resmi sekolah/madrasah yang dipimpinya.
- 7) Kepala sekolah/madrasah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah/madrasah, sebagai suatu organisasi, tidak luput dari berbagai persoalan dan kesulitan.⁵¹

f. Peran kepala Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah/madrasah memiliki peranan sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai educator

⁵¹ *Ibid*, hlm. 42-43.

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah/madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah/ madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah sebagai berikut;

- a) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru.
- b) Kepala sekolah/ madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja.
- c) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan.⁵²

Dengan demikian sebagai educator, maka kepala sekolah/madrasah membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, serta memberi contoh mengajara.

2) Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah/madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah/madrasah.⁵³

3) Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator

Dalam hal ini kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola

⁵² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hlm. 38.

⁵³ *Ibid*, hlm. 103.

administrasi saran dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.⁵⁴

4) Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor

Sebagai supervisor kepala sekolah/madrasah bertugas mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Dalam melaksanakan supervisi maka kepala sekolah/madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.⁵⁵

5) Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.⁵⁶

6) Kepala sekolah/madrasah sebagai innovator

Kepala sekolah/madrasah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.⁵⁷

7) Kepala sekolah/madrasah sebagai motivator

Kepala sekolah/madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.⁵⁸

⁵⁴*Ibid*, hlm. 107.

⁵⁵*Ibid*, hlm. 111-113.

⁵⁶*Ibid*, hlm. 115.

⁵⁷*Ibid*, hlm. 118.

⁵⁸*Ibid*, hlm. 120.

4. PengaruhKepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional Kepala Madrasah terhadap Kemampuan Profesional Guru

Usaha-usaha kepala Madrasah dalam meningkatkan kemampuan profesional guru merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, maju dan mundurnya suatu madrasah terletak pada seorang pemimpin (kepala madrasah). Adapun dasar dari pengaruh kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap kemampuan profesional guru, penulis paparkan dibawah ini:

a) Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kemampuan Profesional Guru

Kepemimpinan demokratis menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota.⁵⁹ Untuk dapat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.⁶⁰

Kepemimpinan yang fleksibel, jujur, terbuka menerima kritik dan gagasan/ide baru, demokratis, bertanggung jawab terhadap tugas, berorientasi pada prestasi, kesetaraan mampu memberikan arahan dan bimbingan yang dibutuhkan warga sekolah.⁶¹

Penerapan kepemimpinan demokratis dalam kemampuan profesional guru yaitu melatih semua guru untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dalam kegiatan proses pembelajaran. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas dikatakan memiliki profesional. Kepemimpinan demokratis ini mendapatkan bantuan dari semua pihak. Dukungan dan partisipasi dari guru perlu mendapatkan penghargaan dan dorongan dari kepala madrasah sehingga organisasi yang dipimpinnya akan terus berjalan lancar sehingga semua orang merasa aman dan senang menunaikan

⁵⁹ Kartini Kartono, *Op. Cit*, hlm. 188.

⁶⁰ Suyanto dan Asep Jihad, *Op. Cit*, hlm. 1.

⁶¹ Iskandar Agung dan Yufriawati, *Op. Cit*, hlm. 96.

tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis itu berpengaruh terhadap kemampuan profesional guru. Jadi dapat dikatakan kepemimpinan demokratis adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

b) Kecerdasan Emosional Kepala Madrasah Terhadap Kemampuan Profesional

Kepala sekolah juga harus memiliki EQ (Kecerdasan Emosional) yang baik.⁶² Sifat-sifat pribadi seorang pemimpin turut menentukan bagaimana sifat dan perilakunya menjalankan kepemimpinan.⁶³ Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti moto Ki Hadjar Dewantara didepan menjadi teladan, ditengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memberi daya.⁶⁴

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam mengelola sekolahnya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁵

Berdasarkan kecerdasan emosional kepala madrasah ini diterapkan kepala madrasah untuk mengelola emosi sehingga kepala madrasah bisa memiliki kepribadian baik yang mampu mengendalikan diri dan memiliki sifat-sifat yang baik dan menjadi teladan bagi guru sehingga kemampuan profesional guru bisa meningkat. Dapat dikatakan jika kecerdasan emosional kepala madrasah yang dimiliki baik maka akan berpengaruh terhadap kemampuan profesional

⁶²Fatah Syukur NC, *Op.Cit* hlm. 28.

⁶³M. Ngali Purwanto, *Op. Cit*, hlm. 60.

⁶⁴Suyanto dan Asep Jihad, *Op. Cit*, hlm. 5.

⁶⁵Rohiat, *Op. Cit*, hlm. 33.

guru. Jadi dapat dikatakan kecerdasan emosional kepala madrasah adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

c) Kepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional Kepala Madrasah terhadap Kemampuan Profesional Guru

Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian. Dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani, mengambil risiko dan keputusan berjiwa besar, emosi yang stabil serta teladan.⁶⁶ Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi, pengetahuan, sikap, dan kemampuan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis.⁶⁷

Kepala sekolah, sebagai pengelola, memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.⁶⁸ Kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah sangatlah tepat digunakan dalam meningkatkan kemampuan profesional karena untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses pembelajaran, maka diharapkan pemimpin memiliki kepribadian karena dalam kepemimpinan, kepala madrasah menjadi teladan bagi guru dan sifat-sifat yang tercermin dalam kepribadian kepala madrasah. Kepala madrasah berperan penting untuk meningkatkan kemampuan profesional guru. Guru diharuskan memiliki kemampuan profesional untuk mampu merencanakan, mengelola dan menilai proses pembelajaran.

Melalui penerapan kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah guna membantu guru untuk turut terlibat secara langsung dan aktif dalam proses pembelajaran sehingga dapat

⁶⁶ Jamal Ma'mur Asman, *Op.Cit*, hlm. 40.

⁶⁷ Kunandar, *Op. Cit*, hlm. 46.

⁶⁸ Jamal Ma'mur Asman, *Op.Cit*, hlm. 36.

terjadi komunikasi dua arah antara guru dan kepala madrasah. Dengan guru mampu partisipasi dan komunikasi dengan baik bisa meningkatkan profesional guru. Jadi dapat disimpulkan, pengaruh kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kemampuan profesional guru.

B. Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian ini didasari dari beberapa penelitian yang terlebih dahulu muncul, diantaranya yang menjadi acuan penulis dalam menghasilkan penelitian ini adalah :

1. Mufsihah, yang berjudul Usaha Kepala Sekolah MTs NU Mu'alimat Kudus dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI tahun 2008/2009, dalam skripsi ini diteliti mengenai kompetensi guru PAI dan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI adalah adanya motivasi dari kepala sekolah dan mengikuti pelatihan bagi guru untuk pengembangan diri.⁶⁹
2. Mukhammadun, Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru di MTs N 02 Kudus Tahun Pelajaran 2008/2009. Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 02 Kudus, dengan r_{hitung} sebesar 0,516 berada pada kriteria penafsiran pada kategori cukup/sedang, dengan perhitungan koefisien determinasi antara variabel x dan y dengan hasil 27% dan 73% dipengaruhi oleh variabel lain.⁷⁰
3. Maryati Ulfa, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Di MTs Miftahul Huda Raguklampitan

⁶⁹ Mufsihah, *Usaha kepala Sekolah MTs NU Mu'alimat Kudus Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI tahun 2008/2009*, Skripsi, Tarbiyah, STAIN Kudus, 2009.

⁷⁰ Mukhammadun, *Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTs N 02 Kudus Tahun Pelajaran 2008/2009*, Skripsi, Tarbiyah, STAIN Kudus, 2008.

Batealit Jepara Tahun Pelajaran 2011/2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{reg} sebesar 9,121 lebih besar dari F_{tabel} baik signifikasi 1% (4,49) maupun 5% (3,35) serata ditunjukkan dengan nilai signifikasi adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama anantara kepala sekolah dan pemberian kompensansi terhadap kinerja di MTs Miftahul Huda Raguklampitan Batealit Jepara Tahun Pelajaran 2011/2012.⁷¹

C. Kerangka Berpikir

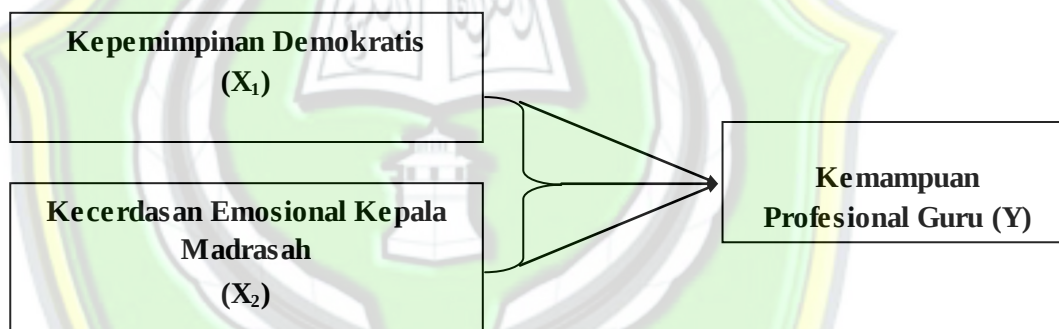
Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah/madrasah merupakan upaya untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah/madrasah, sehingga aktivitas organisasai hendaklah dikelola secara optimal. Kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan utama pendidikan di sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah/madrasah. Guru merupakan peran penting dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi profesional guru adalah kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang didalamnya terjadi interaksi antara kepala madrasah dengan guru, karyawannya. Kepimpinan yang demokratis memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk bisa berpartisipasi dalam semua kegiatan. Dengan demikian akan terciptanya kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif, sehingga guru dan karyawan menjadi senang untuk menjalankan tugasnya denga sebaik-baiknya.

Perbaikan kemampuan profesional guru dalam pembelajaran agar dapat efektif dan efesien serta tujuan pendidikan dapat tercapai tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah / madrasah sebagai pemimpin dalam menciptakan guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan mampu melaksanakan tugas sebagai guru dengan kemampuan yang dimilikinya.

⁷¹Maryati Ulfa, Kepala Sekolah Dan Pemberian Kompensansi Terhadap Kinerja Di MTs Miftahul Huda Raguklampitan Batealit Jepara Tahun Pelajaran 2011/2012. Skripsi, Tarbiyaah, STAIN Kudus, 2012.

Kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala sekolah/madrasah dalam satuan organisasi di sekolah/madrasah akan mempengaruhi kemampuan profesional guru. Dengan demikian kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap kemampuan profesional guru, kemampuan professional guru meliputi, merancang dan merencanakan progam pembelajaran, mengembangkan program pembelajaran, mengelola pelaksanaan program pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran dan mendiagnosis factor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Adapun gambaran kerangka berfikir dari penelitian tentang “Pengaruh kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah terhadap kemampuan profesional guru di MTs Nurul Huda Medini Gajah Demak”, sebagai berikut :



D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷² Jadi hipotesis merupakan kesimpulan yang belum final artinya masih harus dibuktikan lagi kebenarannya atau dengan kata lain hipotesis adalah jawaban atau dugaan yang dianggap benar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar.

Adapun hoipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah :

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 96.

1. Hipotesis pertama

Penerapan kepemimpinan demokratis, kecerdasan emosional dan kemampuan profesional guru di MTs Nurul Huda Medini Gajah Demak dalam kategori baik.

2. Hipotesis kedua

Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kemampuan profesional guru di MTs Nurul Huda Medini Gajah Demak.

3. Hipotesis ketiga

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kemampuan profesional guru di MTs Nurul Huda Medini Gajah Demak.

4. Hipotesis keempat

Kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional kepala madrasah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan profesional guru di MTs Nurul Huda Medini Gajah Demak.

