

BAB II

LANDASAN TOERI

A. Deskripsi Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tema banyak diperbincangkan baik dalam kehidupan sehari – hari maupun dalam kalangan akademis, tak luput juga diperbincangkan dan diperdebatkan oleh kalangan politikus. Dalam kehidupan sehari – hari kita akan menemukan banyak pemimpin, baik sebagai pemimpin dalam rumah tangga, dalam komunitas lingkungan, dalam organisasi, dalam dunia pendidikan dan terlebih dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Beberapa daerah akan melaksanakan pemilihan pemimpin untuk lima tahun yang akan datang lewat pemilihan umum daerah. Dalam persaingan pemilihan tersebut, masyarakat banyak memperbincangkan gaya kepemimpinan dari berbagai calon yang bertarung memperebutkan kursi kepemimpinan. Warga menilai gaya kepemimpinan yang mana yang cocok dan yang sangat dibutuhkan oleh daerahnya masing-masing. Meskipun pada akhirnya pertarungan tersebut dimenangkan oleh salah satu kubu yang bertarung.

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan yang sangat kompleks. akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan mencerminkan perubahan bersama¹.

¹ Afifuddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Pustakan Setia, Bandung, 2015, hal. 12.

Kepemimpinan merupakan suatu proses interaksi antara kepemimpinan dan orang lain yang dipimpin dalam suatu kelompok atau organisasi. Pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya mempengaruhi, dan mengarahkan serta menggerakkan seluruh anggota kelompok untuk membedakan anggota sumber daya organisasi. Dalam melaksanakan kepemimpinannya seorang pemimpin harus menjadi contoh atau agen perubahan yang mau menerima ide-ide baru, tanggap terhadap kebutuhan agar ia dapat memainkan peran sebagai motivator, fasilitator dan inisiator².

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang otoriter artinya orang yang menjalankan kepemimpinan yang kurang demokratis dalam mengambil keputusan. Kekuasaannya bersifat absolut karena seluruh roda kekuasaan dikendalikan oleh dirinya sendiri. Jadi sifat-sifat seorang pemimpin berarti pula sebagai bentuk dari kepemimpinan³.

Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai upaya atau kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sutisna dalam buku *Manajemen Berbasis Sekolah* merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu⁴.

Berdasarkan berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati

² Syarifudin, *Manajemen Pendidikan*, Diadit Media, Jakarta, 2011, hal. 108.

³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hal. 249.

⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hal.

mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli diantaranya gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja⁵.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap gaya kepemimpinan menampilkan kepribadian dari pemimpin tersebut atau juga menggambarkan apa yang pernah dialami, diperoleh, dipelajari di masa yang lalu. Ada 3 (tiga) gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu : Otokrasi (Otoriter), Demokrasi dan Laissez-Faire.

1) Kepemimpinan Otokrasi (Otoriter)

Otokrasi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu Autos dan Kratos. Autos yang berarti sendiri atau diri pribadi dan Kratos berarti kekuasaan atau kekuatan. Jadi otokrasi berarti berkuasa sendiri secara mutlak⁶. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh⁷. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak

⁵ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Grasindo, Jakarta, 2006, hal. 167.

⁶ Gatot Suradji dan Engelbertus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2013, hal. 94.

⁷ Hasan Basri dan Tatang S, *Kepemimpinan Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hal. 47.

sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota – anggota kelompok terhadap pemimpinnya⁸.

Teknik-teknik langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota. Kemudian pemimpin cenderung bersifat pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggotanya.

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada ditangan pemimpin. Seorang diktator tidak menyukai adanya rapat apalagi musyawarah karena tidak menghendaki adanya perbedaan dan lebih suka memaksakan kehendaknya.

Pemimpin otokratis dalam memimpin pengikut, menempatkan dirinya sebagai pusat kekuasaan. Perilaku memimpin akan menampilkan ciri tipe kepemimpinannya antara lain seperti berikut ini⁹ :

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- b) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin
- c) Komunikasi berlangsung 1 (satu) arah
- d) Pengawasan dilakukan secara ketat
- e) Prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberikan kesempatan
- f) Lebih banyak kritik daripada pujian
- g) Pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna

⁸Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 127.

⁹Hasan Basri dan Tatang S, *Kepemimpinan Kependidikan*, Pustaka Setia, bandung, 2015, hal. 48.

h) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan
Kepemimpinan autokrasi cenderung menekankan kerja keras dan penyelesaian tugas, lebih penting dari pada memperhatikan faktor manusianya. Keputusan yang dibuat adalah keputusan tanpa menghiraukan keluhan atau kepentingan karyawan¹⁰.

Ciri-ciri kepemimpinan yang bergaya otokratis adalah ¹¹:

- a) Menjadikan organisasi sebagai milik pribadi
- b) Menetapkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Memandang bawahan sebagai alat yang tidak berdaya
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Bergantung pada kekuasaan formal yang dimilikinya
- f) Memimpin dengan cara paksa

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Otokrasi adalah kepemimpinan yang menjadikan diri pemimpin itu sendiri sebagai pusat dari kepemimpinannya tanpa memperhatikan pendapat, saran atau pun keadaan bawahan. Kepemimpinan ini juga biasanya sering menggunakan hukuman (funishment) sebagai ancaman bagi bawahan dalam melaksanakan atau menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa pemimpin menetapkan kebijakan dan bawahan melaksanakannya.

2) Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi¹².

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan

¹⁰ Syarifudin, *Manajemen Pendidikan*, Diadit Media, Jakarta, 2011, hal. 127.

¹¹ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Cv. Pustaka Setia, Bandung, 2009, hal. 255.

¹² *Ibid.*, hal. 258.

keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan cara mencapai metode kerja dan tujuan, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.¹³

Gaya kepemimpinan ini, menekankan keseimbangan antara pencapaian tujuan/hasil kerja dan perhatian terhadap bawahan. Dalam bidang informasi pemimpin mendukung timbal balik yang ada didalam kelompok. Pemimpin memberikan delegasi yang besar di dalam kelompok. Pemimpin memberikan delegasi yang besar kepada orang-orangnya dan mendorong mereka untuk berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan/lembaga/organisasi. Keputusan yang dibuat berdasarkan keputusan bersama, namun tidak dalam semua pengambilan keputusan bawahan dilibatkan¹⁴.

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 diantara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi 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.

Pemimpin yang bertipe demokratis adalah yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:¹⁵

a) Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan

¹³ Hasan Basri dan Tataang S, *Kepemimpinan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hal. 50.

¹⁴ Syarifudin, *Manajemen Pendidikan*, Diadit Media, Jakarta, 2011, hal. 120.

¹⁵ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hal. 258.

- b) Pengembangan partisipatif karyawan
- c) Musyawarah dan mufakat
- d) Kaderisasi yang sistematis
- e) Pendelegasian normatif yang konstruktif
- f) Regenerasi kepemimpinan

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut ¹⁶:

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin
 - b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
 - c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
- 3) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin otoriter dan demokratis memiliki keunggulannya masing – masing dalam situasi dan keadaan tertentu. Dalam keadaan tertentu seorang pemimpin kadang kala perlu otoriter dan kadang kala perlu demokratis.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak mengenal hierarki struktural, tidak ada atasan dan bawahan, pembagian tugas yang kabur, dan tidak terjadi proses kepemimpinan fungsional maupun struktural¹⁷.

Laissez faire adalah gaya kepemimpinan yang berlawanan dengan otoriter atau lebih tepatnya gaya liberal atau bebas. Ciri dan tipe umum dari kepemimpinan dengan gaya *laissez faire* adalah pemimpin tidak terjun langsung dalam aktifitas bawahan, bahkan

¹⁶ Hasan Basri dan Tatang S, *Kepemimpinan Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hal. 50.

¹⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hal. 257.

memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berprakarsa, berinisiatif dan bertindak sesuai irama kemampuannya. Pemimpin tipe *laissez faire* memberi kebebasan kepada bawahan dan kadang kala terlalu bebas. Pandangan hidup pemimpin *laissez faire* menggambarkan tipe perilakunya dalam memimpin. Adapun perilakunya, antara lain meliputi :¹⁸

- a) Manusia pada hakekatnya memiliki rasa setia kawan yang tebal.
- b) Kesetiaan pada rekan maupun organisasi.
- c) Taat pada norma peraturan, kadang bahkan terkungkung peraturan.
- d) Memiliki tanggung jawab pada tugas secara berlebihan.

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk atau saran – saran dari pemimpin. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata – mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, atau bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasi tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin¹⁹.

Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahan.²⁰

¹⁸Gatot Suradji dan Engelbertus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Pustaka Reka Cipta, Bandung, 2014, hal. 104.

¹⁹Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal. 127.

²⁰Buchari Alma, *Manajemen Kepemimpinan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hal. 73.

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses belajar mengajar tidak dapat diganti dengan alat yang secanggih apapun untuk menunjang keberhasilan belajar siswa. Keberhasilan belajar seorang siswa dipengaruhi oleh faktor guru antara lain mengenai kompetensi yang dimiliki guru.

Dalam kamus Bahasa Indonesia kompetensi berarti kecakapan.²¹ Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.²² Dalam hal ini kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.²³

Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan pendidikan bersifat rutinitas.²⁴ Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penugasan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.²⁵ Sedangkan kompetensi guru adalah seperangkat penugasan kemampuan personal, kemampuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang

²¹ Suharto dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Terbaru*, Indah, Surabaya, 1996, hal.7.

²² E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi konsep, karakteristik dan Implementasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 37.

²³ *Ibid*, hal. 38.

²⁴ Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hal. 209.

²⁵ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 55.

secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penugasan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Di dalam pasal 10 ayat (1) UU guru dan dosen No. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²⁶ Keempat kemampuan tersebut bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi pengenalan peserta didik secara mendalam yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tidak lanjut untuk perbaikan dan pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Jadi kompetensi yang dimiliki guru sangat berpengaruh dengan keberhasilan siswa dalam pembelajaran. Dan keempat kompetensi diatas tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain dan mempunyai hubungan hierarkis, artinya saling mendasari kompetensi yang lainnya.²⁷ Oleh karena itu pendidik sebagai pelaksana utama dalam pendidikan harus bersikap profesional.

Profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar.²⁸ Makna “profesional” mengacu pada orang yang menyandang suatu profesi atau sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Penyandang dan penampilan “profesional” ini telah mendapatkan pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan untuk itu, yaitu pemerintah dan/ atau organisasi profesi. Sedang secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi. Sebagai contoh sebutan “guru

²⁶ Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 75.

²⁷ Ali Mudlofir, *Op.Cit*, hal. 75.

²⁸ Syaiful Sagala, *Op.Cit*, hal. 198.

profesional” adalah guru yang mendapat pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik dalam kaitan dengan jabatan ataupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk surat keputusan, ijazah, akta, sertifikat, dan sebagainya baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi. Sebutan “guru profesional” juga dapat mengacu kepada pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pengajar.²⁹

Kata guru dalam bahasa arab disebut dengan Mu'allim dan bahasa Inggris disebut dengan teacher. Guru adalah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.³⁰ Sedangkan menurut Abudin Nata guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.³¹ Guru adalah orang yang dihormati masyarakat. Orang Indonesia Menganggap guru adalah orang yang suci dan sakti. Di Jepang guru adalah *sensei* artinya yang lebih tua. Di Inggris guru dikatakan teacher dan di Jerman “*Der Lehra*” keduanya berarti “pengajar” akan tetapi kata guru sebenarnya bukan saja mengandung arti “pengajar” melainkan juga pendidik baik di dalam maupun di luar sekolah.³² Sedangkan menurut Saiful Bahri Djamarah guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah atau orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya.³³ Guru atau pendidik merupakan profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada seseorang yang tugasnya berkaitan dengan pendidikan. Dalam mengajar guru harus memperhatikan tugas-tugasnya agar tujuan yang diharapkan tercapai.

²⁹ Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Multi Pressindo, Yogyakarta, hal. 25.

³⁰ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, PT Remaja Rosda Karya, 1997, hal. 222.

³¹ Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Logos Wacana Ilmu, Jakarta, 1997, hal. 62.

³² Zakiyah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal. 39.

³³ Syaiful Bahr Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997, hal. 126.

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan kewenangan guru atau pengajar untuk menentukan materi yang akan diajarkan pada jenjang pendidikan tertentu di sekolah dimana tempat guru itu mengajar.

b. Macam-macam Kompetensi

Untuk menjalankan tugas sebagai guru secara efektif dan efisien, para guru haruslah memiliki kompetensi tertentu yang berkaitannya dengan tugas mengajar dikelas, empat kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain :³⁴

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Meliputi : pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penugasan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penugasan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penugasan terhadap struktur dan metologi keilmuannya.³⁵

3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal, yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik,

³⁴ UU RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Pasal 10 ayat 1.

³⁵ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, Yrama Widya, Bandung, 2008, hal. 21.

sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

c. Kompetensi Profesional

Guru Profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi (profesiensi) sebagai sumber kehidupan.³⁶ Menurut Jarwis yang dikutip Saiful Sagala bahwa profesional dapat diartikan bahwa seorang yang melakukan suatu tugas profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar. Sedangkan menurut Glenn mengatakan bahwa seorang profesional walaupun melakukan pekerjaan atau tidak selalu bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dari pada sebagai agen untuk yang lain.³⁷ Jadi profesional adalah seorang yang melakukan suatu tugas profesi atau jabatan profesional bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dan juga seorang ahli (*expert*) apabila secara spesifik memperoleh keahliannya dari belajar di perguruan tinggi.³⁸

Dengan bertitik tolak pada pengertian tersebut, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Dalam UU Guru dan Dosen pasal (7) ayat (1) dikatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut :³⁹

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme

³⁶ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung, Rosda Karya, 1997, hal. 230.

³⁷ Saiful Sagala, *Op.Cit*, hal. 198.

³⁸ *Ibid*, hal. 198.

³⁹ Suyanto dan Asep Djihad, *Op. Cit*, hal. 31.

- 2) Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugasnya
- 4) Mematuhi kode etik profesi
- 5) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan
- 8) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya
- 9) Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

Untuk melihat guru profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat bekerja menjadi guru. Kedua, penugasan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lainnya.

Sementara itu, untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) *Ahli di bidang teori dan praktik keguruan.* Guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan peserta didiknya tentang pengetahuan yang dikuasai dengan baik.
- 2) *Senang memasuki organisasi profesi keguruan.* Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut.
- 3) *Memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai.* Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan.

- 4) *Melaksanakan kode etik guru.* Sebagai jabatan profesional guru diuntut memiliki kode etik, bahwa profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat, sebab kode etik ini merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh anggota.
- 5) *Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab.* Otonomi yang dimaksud adalah mampu mengatur diri sendiri. Maka guru harus memiliki sikap mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang dipilihnya.
- 6) *Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat.* Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat, untuk itu guru dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat khususnya dalam membelajarkan anak didik.
- 7) *Bekerja atas panggilan hati nurani.* Dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat sebaiknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani.

Menghadapi tantangan demikian, maka diperlukan guru yang benar-benar profesional. Paling tidak ada empat ciri utama agar seorang guru terkelompok ke dalam guru yang profesional, yakni :⁴⁰

- 1) Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang.
- 2) Mempunyai keterampilan membangkitkan minat peserta didik
- 3) Memiliki penguasaan Ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat
- 4) Sikap profesionalnya berkembang secara berkesinambungan.

Menurut Wardiman Djojonegoro, guru yang bermutu memiliki paling tidak empat kriteria utama, yaitu :⁴¹

- 1) Kemampuan profesional. Kemampuan profesional meliputi kemampuan integritas, sikap, dan prestasi kerjanya.

⁴⁰*Ibid*, hal. 33.

⁴¹*Ibid*, hal. 34.

- 2) Upaya profesional. Upaya profesional adalah seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam tindakan mendidik dan mengajar secara nyata.
- 3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu seorang guru yang dikonsentrasikan untuk tugas-tugas profesinya.
- 4) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya. Guru yang bermutu telah mereka yang dapat membelajarkan siswa secara tuntas, benar, dan berhasil. Untuk itu gurur harus mengausai keahliannya, baik dalam disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi mengajarnya.

d. Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Usaha dalam peningkatan dan pengembangan tenaga kependidikan khususnya guru dapat dilakukan secara perseorangan, ataupun juga dapat dilakukan secara bersama. Secara perorangan, peningkatan mutu profesi dapat dilakukan baik secara formal maupun informal.

Menurut Syaiful Sagala usaha pembinaan san pengembangan guru, meliputi :⁴²

1) Pembinaan melalui Asosiasi Kependidikan

Sebagai suatu asosiasi perlu melaksanakan training profesi untuk meningkatkan kualitas anggota dan pengakuan masyarakat pemerintah. Training profesi sebagai upaya memfasilitasi peningkatan kualitas, Stewart mengemukakan memfasilitasi berarti mempromosikan atau membuat sesuatu terjadi dengan mudah dan dapat dilakukan oleh oran lain.

Pelaksanaan training dapat dilaksanakan oleh pemerintah yaitu Departemen terkait untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, tetapi juga oleh asosiasi profesi untuk pertumbuhan jabatan dan efektifitas profesi dan organisasi. Adapun asosiasi yang menaungi pendidikan di Indonesia anatar lain Ikatan Petugas Bimbingan

⁴² Saiful Sagala, *Op.Cit*, hal. 219.

Indonesia (IPBI), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Forum Musyawarah Pendidikan Indonesia (FORMOPI), Himpunan Sarjana Administrasi Pendidikan Indonesia (HISARPIN), dan sebagainya.

Ungkapan diatas mengharapkan bahwa asosiasi tersebut harus memiliki program yang jelas khususnya berkaitan dengan berbagai jenis training untuk semua tingkatan guru dan bidang keahliannya, dengan demikian dimungkinkan untuk meningkatkan kualitas guru.⁴³

2) Pembinaan Melalui Program *Pre Service* dan *In Service*

a) Program *Pre Service*

Faktor tenaga kependidikan harus menjadi perhatian utama untuk menjalin terwujudnya gagasan menjadi suatu realitas. Tenaga pendidikan disiapkan melalui pre service teacher education sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dengan strategi pelaksanaan dan pengembangan yang ditangani oleh perguruan tinggi (FKIP, FIP, STKIP, dan Tarbiyah) yang menghasilkan tenaga kependidikan dan guru kemampuan LPTK menangani program dan melakukan inovasi dengan menanamkan pemahaman yang mendalam tentang kurikulum pada calon guru dengan melakukan evaluasi pada tiap periode yang telah ditentukan untuk menjamin kesinambungan pengembangan staf.

b) Program *In Service Education* dalam Pertumbuhan jabatan

Dalam pengembangan kemampuan profesional melalui in service (penataran dan pelatihan) terkesan bahwa selama ini pelaksanaannya kurang sistematis. Sedikit sekali program *in-service* dilaksanakan atas dasar kebutuhan dan permintaan para guru dalam meningkatkan kemampuan profesional.⁴⁴

Oliva mengemukakan ciri-ciri program *in-service education* yang efektif adalah desain program *in-service education* secara

⁴³ *Ibid.*, hal. 220.

⁴⁴ *Ibid.*, hal. 223.

integratif memberikan dorongan organisasi menjalankan fungsinya. Program *in-service* education direncanakan secara komprehensif antara sekolah dan lembaga (guru, administrator, supervisor, staf non guru, dan siswa) secara kolaboratif berdasarkan kebutuhan partisipan yang layak diterima. Dan yang berhak mengontrol aktivitas *in-service education* adalah sekolah, direktur atau pimpinan kantor pusat pengembangan, pusat pendidikan guru, dan departemen pendidikan.⁴⁵

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru di MA Unggulan Al Hikmah Pasir Tahun Pelajaran 2017/2018 antara lain:

Penelitian Bambang Syahril yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari hasil observasi dan analisis data dan uji hipotesis yaitu bahwa : pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru, disiplin guru, terhadap kinerja guru (Y) secara parsial (masing-masing) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, begitu pula secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Simpulan dalam penelitian ini yaitu, bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan memberikan dampak yang semakin baik terhadap kinerja guru. Semakin baik sikap guru dan disiplin guru juga akan memberikan dampak terhadap kinerja guru yang semakin baik pula. Penciptaan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif akan memberikan dampak kepada seluruh anggota organisasi sekolah, para guru akan memberikan yang terbaik pada diri mereka baik dari sikap, disiplin maupun kinerjanya, dalam rangka mencapai tujuan

⁴⁵ *Ibid.*, hal. 225.

bersama. Gaya kepemimpinan yang diharapkan para guru yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah yang selalu berorientasi untuk kepentingan dan tujuan organisasi, dapat bersikap terbuka (transparan), menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahan, dan juga dapat memberikan bimbingan, perhatian serta menjadi panutan dan tegas dalam menegakkan peraturan.⁴⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Syahril adalah sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Syahril yaitu, jika dalam penelitian Syahril variabel dependennya adalah kinerja guru, maka dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kompetensi profesional guru.

Hasil penelitian Basyariah yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter, *tabel* demokratis, dan *laissez-faire* berwawasan multikultural kepala SMP di Kota Palangka Raya berada pada kategori tinggi, hal ini terbukti dengan nilai prosentasi tertinggi masing-masing adalah 30,3, 33,3 %, dan 48, 5 %. Tingkat signifikansi hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire* berwawasan multikultural kepala SMP di Kota Palangka Raya masing masing yaitu 0,278, 0,354, dan -0,048. Analisis regresi variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y dengan bantuan SPSS 16 diperoleh masing-masing nilai 2,598, 4,434, 0,72, di mana setiap kenaikan X akan menyebabkan kenaikan Y. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dominan gaya kepemimpinan demokratis, yang diikuti gaya otoriter dan *laissez-faire* berwawasan multikultural kepala sekolah terhadap kompetensi guru PAI SMP di Kota Palangka Raya. Ini menunjukkan bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kompetensi guru PAI SMP di Kota palangka Raya. Kepala sekolah hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai tingkat

⁴⁶ Bambang Syahril, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan*. Tesis yang dipublikasikan, Program Pascasarjana FKIP, Universitas Bengkulu , 2013, hal. viii.

kompetensi dan motivasi guru PAI sebagaimana teori gaya kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard. Gaya otoriter (*telling*) efektif diterapkan terhadap guru PAI dengan kompetensi dan motivasi rendah, gaya demokratis⁴⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Basyariah adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Basyariah yaitu, penelitian ini lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Hasil penelitian Ermi Nurfitriah yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala Madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,438 dan $R^2 = 0,23,7$ pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel Y (keprofesional guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.⁴⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nurfitriah adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nurfitriah yaitu, penelitian ini lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Hasil penelitian Muhammad Iqbal Baihaqi, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

⁴⁷ Basyariah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya*, Tesis yang dipublikasikan, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2015, hal. xii.

⁴⁸ Ermi Nurfitriah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*, Skripsi yang dipublikasikan, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan, Lampung, 2017, hal. ii.

Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa (1)kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma'arif Selorejo masuk dalam kategori baik, (2) kompetensi guru MA Maarif berkatagori baik, dan (3) kinerja guru MA Maarif berkatagori baik. Uji hipotesis terhadap tiga variable menunjukkan: (1)Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($r=2.599$, $p=0.05$); (2)Motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru ($r= 3.160$, $p=0.05$), dan (3)Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 8.48$, $p=0.05$).⁴⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Baihaqi adalah sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Baihaqi yaitu, jika dalam penelitian Baihaqi variabel dependennya adalah kinerja guru, maka dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kompetensi profesional guru.

C. Kerangka Berpikir

Madrasah bermutu bergantung kepada kepiawaian pemimpinnya dalam mengelola semua sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan bahwa kemajuan Madrasah sangat tergantung pada sosok pemimpinnya, yakni kepala Madrasah. Sebab kepala Madrasahlah yang berada di garda depan untuk menggerakkan kegiatan dan menetapkan target Madrasah. Profesionalitas kepala Madrasah menjadi syarat mutlak terwujudnya Madrasah yang berdaya saing tinggi.

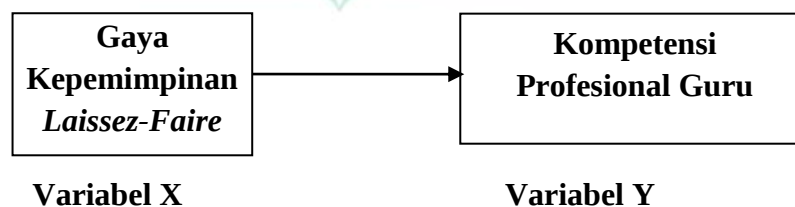
Maju atau mundurnya penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di Madrasah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala Madrasah. Kegiatan pendidikan berjalan efektif jika kepala Madrasah melaksanakan fungsi kepemimpinan sebagai manajer yang profesional. Kepala Madrasah

⁴⁹ Muhammad Iqbal Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar*, KONSTRUKTIVISME, Vol. 7, No. 2, Juli 2015, p-ISSN: 1979-9438, e-ISSN: 2445-2355.

yang mampu bergaul secara efektif dengan bawahannya, khususnya terhadap para guru, akan lebih diterima dan disegani sebagai pemimpin dan dapat menjadi figur teladan di lembaga yang dipimpinnya. Sebaliknya kepala Madrasah yang memiliki sifat dan temperamen yang cenderung negatif akan menimbulkan gejolak yang berbeda di antara para bawahannya. Sifat dan temperamen yang sudah mengkristas dalam diri seorang kepala Madrasah akan mewarnai gaya kepemimpinannya di Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pimpinan seyogianya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan kesiapan atau kematangan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di Madrasah. Kesiapan atau kematangan guru dapat diamati pada kompetensi dan motivasi yang dimilikinya.

Guru dengan kompetensi dan motivasi rendah dapat dipengaruhi dengan gaya *telling* yaitu memberitahukan dan mengarahkan agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas secara optimal. Guru dengan kompetensi dan motivasi sedang dapat diterapkan gaya kepemimpinan *selling* yaitu mempromosikannya sehingga kompetensi dan motivasinya meningkat. Guru dengan kompetensi tinggi tetapi motivasi rendah dapat didekati dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yaitu memberikan kesempatan serta mengajak kepada yang bersangkutan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan sehingga eksistensinya sebagai individu dalam sebuah lembaga tersebut dihargai oleh pimpinan. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru

D. Hipotesis Penelitian

Dari arti katanya hipotesis berasal dari 2 penggalan kata yaitu “*hypo*” yang artinya “di bawah” dan “*thesa*” yang artinya “kebenaran”. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵⁰ Menurut Mardalis, hipotesis adalah asumsi atau perkiraan atau dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data atau fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ha : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MA Unggulan Al Hikmah Pasir Tahun Pelajaran 2017/2018.
- Ho : Tidak pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru di MA Unggulan Al Hikmah Pasir Tahun Pelajaran 2017/2018.

⁵⁰ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2015, hal. 24.