

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH

A. Deskripsi Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

a. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian pemimpin dan gaya kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kedudukannya, pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan memengaruhi bawahannya berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas, pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas agar bawahan dengan mudah dapat melaksanakan tugasnya serta memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau kelompok 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, maupun mengoordinasi. Dari sini, dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program, tetapi melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Dengan demikian, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai

wewenang untuk mengarahka anggota dan memberikan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya memerintah bawahan, tetapi juga memengaruhi bawahan agar melaksanakan perintahnya.

Dengan demikian, terjalin hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dan bawahan, yang akhirnya terjadi hubungan timbal balik. Oleh sebab itu, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya.¹

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi² pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Secara teoretis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.³

2) Fungsi Kepemimpinan

Memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi moderen, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, pujian atau cacian karena sukses atau gagal, biasanya ditujukan pada individu pemimpin formal.

Fenomena ini tapak jelas dalam semua organisasi, tetapi sangat menonjol dalam dunia sport.⁴ Maka dari itu pemimpin harus memiliki

¹Hasan Basri dan Tatang, *Kepemimpinan Penidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 12-14.

²*Ibid*, hlm. 47.

³Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 108.

⁴Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Berorganisasi*, Jakarta, Rajawali Pres, 2013, hlm. 13.

integritas, efektivitas, rasionalitas, objektivitas dan netral. Jauh dari semua itu pemimpin jelasnya menjadi pelaksana, perencana (*planner*), pembuatan kebijakan (*policy maker*) dan pastinya menjadi seorang ahli. Seorang leader hendaknya mempunyai konsepsi yang baik dan realistis sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tepat menuju arah yang telah dicita-citakan. Ia harus mampu menuntun, memandu, membimbing, membangun motivasi kerja mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan dan berkomunikasi dengan baik memberikan super visi yang efisien.

- 3) Faktor Kepemimpinan
 - a) Pendayagunaan pengaruh
 - b) Hubungan Antarmanusia
 - c) Proses Komunikasi
 - d) Pencapaian Tujuan⁵
- 4) Pendekatan dalam Kepemimpinan
 - a) Pendekatan Sifat

Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. Sedangkan sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti inteligensi, dianggap bisa dialihkan dari satu situasi ke situasi yang lain.⁶

- b) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku ini merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan

⁵Hasan Basri dan Tatang, *Op.Cit*, hlm. 14.

⁶Mulyasa, *Op.Cit*, hlm. 108.

yang dilakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu tampak dalam kegiatan sehari-hari, dalam cara pemimpin memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, dan cara mengambil keputusan.

c) Pendekatan Situasional

Pendekatan ini berasumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung pada perilaku dan sifat-sifat pemimpin. Setiap organisasi atau lembaga yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda karena lingkungan yang berbeda, semangat, watak, dan situasi yang berbeda ini harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.⁷

b. Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur. Sehingga, dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka, demi kebaikan organisasi baik itu individu maupun kelompok dan membuat perubahan terus menerus.⁸ Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia dan kinerja serta pertumbuhan

⁷Hasan Basri dan Tatang, *Op. Cit*, hlm. 46.

⁸Agus Wibowo, *Op. Cit*, hlm. 64-65

organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.⁹ Sedangkan dalam aspek-aspek kepemimpinan transformasional, yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pengaruh ideal (para pemimpin dipandang sebagai model peran bagi yang lainnya).
- b) Motivasi yang inspirasional.
- c) Stimulasi intelektual.
- d) Pertimbangan yang didasarkan pada individual (mencakup pemimpin yang berperan sebagai mentor atau penasehat bagi individu dalam suatu institusi).¹⁰

Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong bawahan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas mereka, memiliki moril kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efektivitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi.

2) Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformatif untuk menjadi pemimpin yang sukses, kepala madrasah harus membangkitkan komitmen pengikutnya (dalam hal ini semua warga sekolah) untuk membangun nilai-nilai organisasi sekolah dengan kesadarannya sendiri, mengembangkan visi sekolah, melakukan perubahan-perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas sekolah. Untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang kepala sekolah harus melaksanakan tugasnya melalui dua cara:

- a) Membangun kesadaran segenap warga sekolah akan pentingnya semua pihak mengembangkan

⁹Engkoswara dan Aan Komariah, *Op. Cit.*, hlm. 192.

¹⁰Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, IRCiSoD, Jogjakarta, 2012, hlm. 75.

nila-nilai kerja keras dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah.

- b) Mengembangkan tanggung jawab dan kesadaran berorganisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki sekolah (*sense of belonging*), dan kesadaran bertanggung jawab menjaga keutuhan sekolah, serta berusaha memajukan sekolah (*sense of responsibility*).

3) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ini memiliki tiga karakteristik, yaitu:

- a) Memiliki karisma yang menyebabkan selalu dicintai oleh anak buahnya. Dengan karisma yang dimiliki, pemimpin transformasional mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan rasa saling mempercayai dalam diri bawahannya. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan antusiasme anak buah, mampu membedakan hal-hal yang benar-benar penting, dan membangkitkan kecintaan pada organisasi. Melalui karismanya, pemimpin mampu mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat anak buah pada dirinya.
- b) Konsideran individual. Pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor kekhasan serta keunikan individual bawahannya. Oleh karena itu, ia tidak akan menganggap anak buahnya secara sama rata. Karena adanya perbedaan tersebut, maka pelayanan dan pengembangannya pun berbeda-beda satu dengan yang lainnya.
- c) Stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional selalu akan melakukan stimulas-stimulasi intelektual. Hal ini dapat dilihat dalam kemampuannya menciptakan, menginterpretasikan, dan mengelaborasi simbol-simbol yang muncul dalam kehidupan,

serta mengajak bawahan untuk berfikir dengan cara-cara baru.

4) Hambatan Kepemimpinan Transformatif

Teori tentang kepemimpinan transformatif kepala madrasa, sebenarnya bukan hal yang asing lagi. Meskipun demikian, masih banyak kepala madrasah yang enggan menerapkannya. Beruntung jika kebetulan sosok kepala madrasah yang memimpin, mempunyai visi dan misi ke depan yang jelas serta berlatar belakang pendidikan tinggi, sekolah mungkin bisa mengalami kemajuan. Tetapi kepala sekolah hanya berpendidikan rendah, dan pengangkatannya hanya karena kolusi, korupsi dan nepotisme, sudah pasti sekolah akan mengalami kemunduran, dan bukan tidak mungkin mengalami kebangkrutan.

Netralitas kepala sekolah untuk menjadi pemimpin transformasional menjadi terhambat oleh pengaruh dan cengkraman kekuasaan politik tersebut. Kepala madrasah lebih sering menjadi pelaksana kebijakan ketimbang menjadi pemimpin transformasional, agar posisi atau kedudukannya sebagai kepala madrasah tidak tergeserkan. Maka, kewenangan mengurus jabatan kepala madrasah memang harus dikembalikan ke pemerintah pusat dalam hal ini langsung pada kementerian pendidikan dan kebudayaan. Hal ini lebih menjamin posisi kepala madrasah tidak menjadi mesin politik atau kepanjangan tangan politis dalam sistem otonomi politik dan otonomi pendidikan. Ini jelas tidak mudah, karena tentu banyak pihak-pihak yang telah menikmati “kue otonomi daerah” akan sekuat tenaga menghalangi dengan berbagai alasan.

Namun yang terpenting, menjadi tanggung jawab bersama bagi para kepala madrasah untuk merubah paradigma *paternalistik feodal* menuju kepemimpinan yang transformasional demi kemajuan pendidikan kita. Jabatan kepala madrasah merupakan amanah, maka sudah seharusnya kita laksanakan dengan sungguh-sungguh dengan

mengerahkan segenap *manajerial skills* kita sebagai ibadah.¹¹

c. Kepala Madrasah

1) Pengertian kepala madrasah

Kepala madrasah adalah dari kalangan menengah ke bawah. Sulit kita menemui latar belakang kepala madrasah dari kalangan menengah ke atas karena jabatan tersebut dibebani moral dan pendidikan yang meningkat setatus sosialnya. Jabatan tersebut sulit untuk memperkaya diri kecuali dengan jalan korupsi. Kepala madrasah memiliki peran setrategis dalam mengantur dan mengembangkan sebuah sekolah itu mau maju, berprestasi, atau hanaya sekedar banayak anak didiknya yang lulus. Kepala madrasah harus memiliki kepribadian seseorang pemimpin yang kuat, tegas, amanah, pintar, dan tanggung jawab.

Kepala madrasah adalah orang yang pertama ditunjuk dan diperbincangkan ketika anggota masyarakat sosial di sekolah sedang menghadapi persoalan sosial seperti tawuran antar pelajar, kekerasan antar guru dan anak didik, atau terjadinya korupsi biyaya pendidikan. Kepala madrasah bukan hanaya sekedar mengetahuinya, melainkan juga harus memberi solusi atas persoalan tersebut dan memberikan tawaran solusi alternatif untuk ke depan agar persoalan tersebut tidak terulang atau meminimalisasi efek negatif persoalan tersebut.

Dengan kedudukan dan peranan dalam setruktur sosial sekolah tersebut, kepala madrasah seperti layaknya pemimpin. Maka, setiap tindakan, perbuatan, ucapan, berpakaian, dan berkepemimpinannya dalam sekolah tersebut selalu menjadi sorotan para guru, staf administrasi, tukang kebun, satpam, maupun anak didik. Kepala madrasah akhirnya dituntut untuk menjadi contoh suri teladan dalam bidang moral, akhlak dan bersosial. Kepala madrasah juga dituntut lebih dalam segi keilmuan lebih intelektual, lebih menguasai pengetahuan atas semua pengetahuan yang diajarkan

¹¹Agus wibowo, Op.Cit, hlm. 66-79.

dan dipelajari dalam sekolah tersebut. Kepala madrasah juga dituntut sebagai manajerial yang andal yang mampu mengatur keteraturan, ketertiban, dan kemajuan sekolah tersebut.

Pola hubungan demikian dalam sekolah memang tak bisa disamakan dengan ketika ia berada di luar sekolah. Ketika ia di sekolah, ia bisa seenaknya menunjuk dan menyuruh murid, tukang kebun, satpam, guru, dan staf administrasi untuk melakukan perintahnya, seperti membuang sampah, membersihkan rumput, foto kopi, mengantar surat, belajar rajin, serta mengajar dengan tekun dan sabar.

Akan tetapi, ada yang tak berubah dari kebanyakan perilaku kepala madrasah di luar madrasah, yaitu menjaga segala tingkah laku, perbuatan, dan ucapannya yang berbeda dari kebanyakan masyarakat. Perbuatannya sopan, tidak mengganggu orang lain, bicaranya halus, membantu orang lain, tertawanya dijaga jangan sampai terbahak-bahak, banyak senyum, ramah, memberi nasehat, dan berusaha memimpin suatu perbuatan bagi kepentingan bersama, seperti gotong royong membangun jembatan, ataupun mendirikan rumah. Di dalam bergaulnya pun dipilihnya orang yang tidak sembarangan, yang sederajat. Kalau dibawahnya, selalu dibuat imej, dibuat jarak sehingga orang tersebut tidak terlalu mengetahui tentang dirinya atau kehidupan keluarganya.¹²

2) Tujuan kepala madrasah

- a) Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada kepala sekolah yang secara nyata dan luar biasa melakukan kegiatan pengelolaan sekolah sesuai dengan kompetensinya, termasuk kegiatan pendukung yang hasilnya dapat dibanggakan dan sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan.
- b) Meningkatkan motivasi secara berkelanjutan di kalangan kepala madrasah untuk terus “belajar

¹²Muhammad Rifa'i, *Sosiologi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2016, hlm. 100-102.

- dan bekerja lebih cerdas” guna menciptakan kinerja yang lebih produktif.
- c) Mendorong inovasi dan kreativitas kepala madrasah dalam menciptakan suasana sekolah yang kondusif, baik bagi para pendidik, peserta didik, maupun tenaga kependidikan lainnya.
 - d) Menumbuhkan kebanggaan di kalangan kepala madrasah terhadap profesinya.
 - e) Meningkatkan harkat dan martabat kepala madrasah.
- 3) Asas-asas kepala madrasah
- a) Asas penghargaan: pada prinsipnya kepala madrasah menjalankan tugas sesuai dengan bidang tanggung jawabnya, namun dalam pelaksanaan tugas itu melibatkan dedikasi, loyalitas, dan penampilan kerja yang optimal. Mereka ini bekerja tanpa pamrih. Oleh karena itu, mereka layak mendapatkan penghargaan (*reward*) sebagai wujud perhatian pengakuan, rasa terimakasih dari pemerintah atas prestasi yang dicapai, dan dedikasi yang dilaksanakan.
 - b) Asas keadilan: bahwa pemberian penghargaan pada kepala madrasah harus memperhatikan asas keadilan. Artinya, pemberian penghargaan kepada kepala madrasah harus bebas dari kepentingan kelompok atau golongan, berdasarkan suku, agama, ras, daerah, politik, dan lain-lain, tapi sepenuhnya didasarkan atas pertimbangan keadilan berdasarkan prestasi, pengabdian, dedikasi, dan loyalitasnya dalam melaksanakan tugas kepala madrasah yang berkualitas.
 - c) Asas akuntabilitas: bahwa pemberian penghargaan harus didasarkan pada hasil penilaian yang terbuka, objektif, dan jujur dengan mengikutsertakan semua pihak yang berkepentingan pada proses dan hasil kepala madrasah di madrasah dalam rangka mencapai kinerja sekolah yang efektif.

- d) Asas transparansi: bahwa pemberian penghargaan harus didasari oleh kepercayaan pada kemampuan melakukan penilaian secara objektif oleh aparat di lapangan, termasuk pihak yang berkepentingan, yang langsung dapat mengamati dan mengikuti kegiatan kepala madrasah. Semua tahap penilaian dalam rangka pemberian penghargaan harus dilakukan secara transparan atau tidak ada yang disembunyikan.
- e) Asas motivasi dan promosi: bahwa pemberian penghargaan harus difokuskan pada aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja kepala madrasah, pengabdian, kesetiaan, disiplin, dedikasi, dan loyalitas, agar berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga berpengaruh pada pembinaan sekolah secara efektif dan efisien.
- f) Asa keseimbangan dan nondiskriminasi: bahwa pemberian penghargaan harus seimbang dalam arti tidak hanya memberikan peluang yang tinggi bagi kepala madrasah yang bekerja di perkotaan yang dekat dengan pusat-pusat pendidikan tinggi, sehingga selalu terbuka kesempatan meningkatkan kemampuan profesionalitasnya, tetapi juga untuk kepala-kepala madrasah didesa-desa atau wilayah sulit dan terpencil. Oleh karena itu, penghargaan harus memberi kesempatan yang seimbang untuk semua kepala madrasah.
- g) Asas demokrasi: bahwa pemberian penghargaan harus memberikan peluang yang sama kepada semua kepala madrasah untuk berkompetisi dalam suasana kebebasan dalam mengimplementasikan profesionalitasnya, melalui kreativitas, inisiatif, prakarsa, dan kepeloporan dalam bekerja sepanjang tidak

merugikan kepentingan guru, peserta didik, masyarakat, bangsa, dan negara.¹³

4) Tugas-tugas kepala madrasah

Mengenai hal-hal yang perlu dipahami oleh sosok kepala madrasah sebaiknya kita mengetahui tugas-tugas yang diemban oleh kepala madrasah sebagai pemimpin atau manager sekolah sebagai berikut:

- a) Mempengaruhi
- b) Memberdayakan
- c) Memobilisasi
- d) Membimbing
- e) Membentuk kultur
- f) Memberikan contoh teladan
- g) Menjaga integritas
- h) Berani mengambil resiko
- i) Melakukan inovasi dan eksperimen
- j) Memotivasi
- k) Menghargai martabat manusia lebih tinggi dari lainnya
- l) Menghargai seseorang atas kontribusinya
- m) Bertindak responsif dan proaktif
- n) Memahami diri dan mengembangkan diri
- o) Menerapkan organisasi belajar
- p) Menghargai kebhinekaan dan meresolusi konflik yang muncul di sekolah.¹⁴

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang ditulis oleh Velinita Pungki Nur Jayanti dari IAIN Purwokerto, yang berjudul “Model Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Ibtidaiyah Guppi (Gabungan Usaha Pembaharuan Pendidikan Islam) Jepara Wetan Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap”.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa Model Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah

¹³Zainal Aqib, *Op.Cit.*, 2008, hlm. 77-81.

¹⁴Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, Erlangga, t.k, 2013, hlm. 37.

Ibtidaiyah (GUPPI) Gabungan Perbaikan Pendidikan Islam Jepara Wetan Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap mempunyai empat model: (1) Model *idealized influence or carismatic*, seorang pemimpin yang menjadi panutan bagi bawahannya dengan kekharismaan, kedisiplinan, tanggungjawab, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan, melakukan sesuai dengan ucapan, selalu melihat visi, misi dan tujuan madrasah serta rela berkorban demi memajukan madrasah kearah pengembangan yang lebih baik. (2) Model *Inspirational motivation*, seorang pemimpin yang selalu menjadikan dirinya menjadi pertama dalam melakukan sesuatu dan pantas ditiru dengan membangkitkan semangat kerja bawahannya melalui memberikan motivasi. (3) Model *Intellectual stimulation*, pemimpin yang selalu memberikan rangsangan intelektual dengan memberikan pengetahuan yang luas untuk merangsang para guru dan murid dengan menciptakan ide-ide serta solusi pada saat pembelajaran. (4) Model *Individualized consideration*, seorang pemimpin yang perhatian secara khusus kepada bawahannya dengan memberikan penghargaan dan penasehat bagi bawahannya.

Jadi persamaannya terletak pada model-model kepemimpinan yang selalu memberikan motivasi kinerja bagi guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada pengembangan kepemimpinan transformasional. Skripsi ini menggunakan konsep kepemimpinan yang sesuai dengan model kepemimpinan transformasional. Sedangkan peneliti menggunakan aspek-aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional sesuai harapan visi misi madrasah.

2. Skripsi yang ditulis oleh Eri Agustin dari Universitas Negeri Semarang, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin Iv Kecamatan Kajeun Kabupaten Pekalongan”.

Hasi peneliti ini berkesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan

Kajen Kabupaten Pekalongan. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,664 yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru yang dihasilkan. (2) Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% kinerja guru dipengaruhi oleh factor faktor lain di luar motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan penghitungan koefisien determinasi melalui SPSS versi 20.

Jadi, persamaannya terletak pada peran dan fungsi kinerja guru. Sedangkan perbedaannya pada sekripsi ini terletak pada tolak ukur kinerja guru, sedangkan peneliti terletak pada pengembangan ketrampilan kinnerja guru.

3. Skripsi yang ditulis oleh Dewi Rubiyati dari STAIN Kudus, yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Rumpun Guru PAI (Studi Kasus Di Mts Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati Tahun Pelajaran 2015/2016)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional rumpun Guru PAI di MTs Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati (2) hasil pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional rumpun Guru PAI di MTs Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati (3) faktor penghambat dan solusi pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional rumpun Guru PAI di MTs Abadiyah Kuryokalangan Gabus Pati.

Jadi, persamaanya terletak pada pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Sedangkan perbedaannya terletak pada kompetensi guru. Sekripsi ini membahas tentang meningkatkan profesional guru PAI sedangkan peneliti membahas tentang meningkatkan kinerja guru PAI.

C. Kerangka Berfikir

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau *paedagogie* berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan secara sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Proses pendidikan yang memberikan pengetahuan kepada seseorang dapat dilakukan di mana saja. Baik dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat, yang diberikan dari orang yang tahu kepada yang belum tahu. Jadi bisa disebutkan bahwa sekolah merupakan salah satu tempat transfer pendidikan.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kekuasaan tertinggi untuk mempengaruhi dan mengarahkan kepada bawahannya berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas, pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas agar bawahan dengan mudah dapat melaksanakan tugasnya serta memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasioal kepala madrasah adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dengan melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur. Sehingga, dapat menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka, demi kebaikan organisasi baik itu individu maupun kelompok dan membuat perubahan terus menerus. Sedangkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah harus mempunyai pengaruh ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan yang didasarkan pada individual. Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong bawahan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas mereka, memiliki moril kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efektivitas

organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi.

Pemberian kesempatan kepada guru menjadi jalan utamanya. Karena guru adalah salah satu komponen yang ada dalam lembaga pendidikan, baik itu sekolah maupun madrasah yang sangat berperan penting dalam meningkatkan keprestasi peserta didik. Kehadiran guru menjadi sangat penting dan memiliki posisi pada garda terdepan dalam suksesnya pelayanan pendidikan, peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap profesi guru, kinerja guru, menjadi penting untuk dilakukan. Salah satu upaya mencermati profesi tenaga pendidik ini, yaitu dengan menggunakan prespektif budaya, khususnya dilihat dari aspek budaya kerja.

Kinerja guru dipengaruhi oleh pembinaan yang dilakukan kepala madrasah melalui supervisi. Supervisi merupakan faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus mempunyai sosok yang dinamis, kreatif, dan kompetitif, serta tidak mudah menyerah, patah semangat, dan lemah cita-cita.

Proses pendidikan harus membantu peserta didik menemukan dan kenali kekhasan potensi diri tersebut sekaligus kemampuan untuk menempatkan keistimewaan diri itu dalam konteks keseimbangan dan keberlangsungan jagat besar. Aktualisasi dari kesadaran ini adalah pemupukan keandalan khusus seseorang yang memungkinkannya memiliki kepercayaan diri, daya tahan, dan daya saing dalam perjuangan hidup, dengan tetap memiliki sensitivitasnya terhadap nilai-nilai kebudayaan yang baik, benar dan indah.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berpikir

