

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU
DI SMP ISLAM THORIQUH HUDA
CEKOK BABADAN PONOROGO**

TESIS



**Oleh:
Sigit Baskoro Aji
NIM: 212216044**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
PASCASARJANA
2020**

ABSTRAK

Aji, Sigit Baskoro. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru

Tantangan menjadi guru selalu bergerak dinamis, guru harus mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dengan melakukan pengembangan keprofesionalisme secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam pendidikan, kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai peran besar dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) Menjelaskan pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (2) Menjelaskan motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (3) Menjelaskan stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (4) Menjelaskan kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Lokasi penelitian di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo. Pengumpulan

data penelitian ini melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi informan penelitian ini adalah kepala sekolah, wakasek, dan guru yang ada di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, Peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal. (1) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah serta komitmen dengan program tersebut. (2) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, memberi dorongan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal diakhirat, memberikan teladan yang baik, memberikan saran dan kiat dengan berbagi pengalaman (3) Stimulus Intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan (4) Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi, keluh kesah dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun *reward* bagi guru yang berprestasi.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT No : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Sigit Baskoro Aji**, NIM **212216044**, dengan judul: **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo”**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 4 Mei 2020

Pembimbing

Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd

NIP. 198004042009011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA


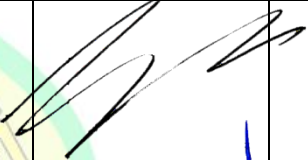

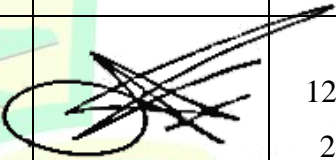
Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT No : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iaiponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Sigit Baskoro Aji, NIM 212216044, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo”, telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Kamis, tanggal 4 Juni 2020 dan dinyatakan LULUS.



Dewan Penguji

Penguji	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Aksin, M.Ag. NIP 197407012005011004 Ketua Sidang		12 Juni 2020
2	Tiara Widya A, M.M NIP. 199201012019032045 Sekretaris		12 Juni 2020
3	Dr. Mambaul Ngadhimah, M.Ag NIP. 197402041998032009 Penguji Utama		17 Juni 2020
4	Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd NIP. 198004042009011012 Pembimbing/ Penguji 2		12 Juni 2020

Ponorogo, 19 Juni 2020

Direktur Pascasarjana,



Dr. Aksin, M.Ag.
NIP. 197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sigit Baskoro Aji
NIM : 212216044
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah Dalam meningkatkan
Profesionalisme Guru Di SMP Islam
Thoriqul Huda Cekok Babadan
Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 Juni 2020

Penulis



Sigit Baskoro A



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT No : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iaiponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya, **Sigit Baskoro Aji**, NIM **212216044**, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 4 Mei 2020

Pembuat Pernyataan



Sigit Baskoro Aji

212216044

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat esensial bagi pembentukan karakter sebuah peradaban dan kemajuan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan, sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan.

Di samping itu, pendidikan adalah wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat penting bagi masa depan negeri ini. Tanpa ada pendidikan yang baik dan berkualitas, tentu saja negeri ini akan mengalami ketertinggalan karena pendidikan generasi mudanya tidak sesuai dengan kemajuan zaman yang semakin cepat ini. Dan untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentu saja segala pihak yang berkompeten di dalamnya harus bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam memajukan pendidikan. Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa

Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan generasi muda menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya.

Sebagaimana tujuan pendidikan nasional, yang dirumuskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa “Pendidikan nasional berdasarkan Pancasila, bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani.”¹

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan yang telah dirancang pemerintah dengan harapan mampu

¹ Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1993 tentang GBHN.

memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencetak generasi muda yang kompeten, untuk itu organisasi pendidikan ini harus ditata, diatur, dan dikelola dengan baik. Penataan, pengaturan, dan pengelolaan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mampu memposisikan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kemampuannya dan mampu menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.² Menjadi seorang pemimpin harus memiliki kompetensi, sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yaitu Tentang Standar Kepala Sekolah dan Madrasah bahwa Kepala Sekolah harus memiliki 5 kompetensi, yaitu:³ (a) Kompetensi Kepribadian; (b) Kompetensi Manajerial; (c)

² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional cet 28* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016), 14.

³ PERMENDIKNAS Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah /Madrasah

Kompetensi Kewirausahaan; (d) Kompetensi Supervisi; (e) Kompetensi Sosial.

Di zaman yang terus mengalami perubahan dan perkembangan ini, kepemimpinan yang peka terhadap perkembangan ilmu teknologi dan mampu mentransformasikan ke dalam sekolah sangat diperlukan. Kepemimpinan yang demikian diperlukan dalam mendorong organisasi dan mengajak seluruh elemen yang ada di sekolah untuk terus belajar dan tanggap terhadap perubahan serta semakin berusaha dalam meningkatkan *performa* organisasi. Salah satu aktivitas kepemimpinan adalah melakukan transformasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menuntut kemampuannya dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya.⁴

Menurut Soebagio dalam Soetjipto kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir,

⁴ Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta 2009), 48.

pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.⁵

Guru merupakan faktor yang paling penting dalam pendidikan, di samping faktor lainnya. Dalam praktiknya, jabatan dan pekerjaan guru bukanlah hal yang bias dibilang mudah. Jabatan dan pekerjaan guru tidak bisa dikerjakan oleh sembarang orang karena memerlukan keahlian khusus,⁶ sehingga untuk menjadi guru profesional harus memiliki keilmuan dibidang pendidikan dan mengikuti pelatihan-pelatihan khusus guru yang bertujuan untuk mencetak guru berkompeten.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Tanpa adanya guru maka proses belajar mengajar akan terganggu dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai. Mengingat peran guru di dunia pendidikan sangat penting, setiap individu yang diberi wewenang, tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja (*performance*) yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal

⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016), cet 28, 14.

⁶ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 24.

terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.⁷ Oleh karena itu, dalam pengelolaan pendidikan yang berkaitan dengan peran guru dan kompetensi guru harus selalu ditingkatkan, untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Guru harus melibatkan diri dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun workshop yang berkaitan dengan bidangnya. Dengan upaya tersebut, guru diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan kinerjanya semakin meningkat sehingga pada akhirnya pekerjaan menjadi seorang guru menjadi salah satu sumber penghasilan yang barokah dan bermanfaat bagi peserta didik serta lembaga pendidikan menjadi lebih unggul dan maju. Hal tersebut sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 4, bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi,⁸ sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan

⁷ Abdul Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), 118.

⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesi* (Jogjakarta: Ar-ruzzmedia, 2013), 50.

pemerintah Pasal 28 ayat 3 Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara tegas dinyatakan bahwa, empat kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai agen pembelajaran. Keempat kompetensi itu adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁹

Tantangan menjadi guru dari waktu ke waktu selalu bergerak dinamis, guru harus mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dengan melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian secara konsisten dan berkesinambungan untuk menjawab tantangan masa depan tersebut. Apabila guru tidak mau beradaptasi terhadap tantangan tersebut, pengetahuan dan kompetensi guru akan ketinggalan dan guru akan kesulitan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peranan secara profesional. Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, berbagai kebijakan telah dibuat dan dikembangkan dengan tujuan menjadikan guru lebih berkompeten dan profesional. Salah satu upaya pemerintah yaitu dikeluarkannya Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Pada dasarnya pendidikan bukan hanya proses mentransfer pengetahuan dari seorang guru kepada peserta

⁹ Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, Pasal 28 ayat 3

didik, melainkan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri peserta didik. Pendidikan merupakan sarana yang sangat tepat untuk mengembangkan kecerdasan, keterampilan dan potensi lainnya yang dimiliki oleh peserta didik. Untuk itu, sebagai upaya meningkatkan kualitas hidup, setiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang dirancang untuk bisa memberikan kontribusi dalam meningkatkan potensi dan kualitas hidup yang dimiliki setiap orang, untuk itu lembaga sekolah perlu untuk dikelola dan diatur serta diberdayakan dengan baik. Pengelolaan, pengaturan dan pemberdayaan lembaga sekolah ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah mempengaruhi ketercapaian visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, kinerja kepala sekolah masih belum dapat memenuhi tuntutan terhadap secara maksimal. Seperti: masih banyak sekolah yang jumlah peserta didiknya menurun dan berprestasi rendah, minimnya kedisiplinan pada guru dan peserta didik, guru masih kurang mampu dalam mengelola pembelajaran, guru masih belum menguasai materi yang diajarkan, lambannya staf tata usaha dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik. Selain itu,

adanya sekolah yang belum memanfaatkan fasilitas pendidikan dengan baik dan benar sehingga fasilitas menjadi mudah rusak. Seperti: penggunaan LCD proyektor yang tidak sesuai dengan cara pemakaian, peralatan laboratorium hanya dipakai ujian praktik akhir sekolah, alat peraga pembelajaran lama tidak dirawat dan dipakai sehingga dibiarkan rusak, minimnya antusias peserta didik belajar diperpustakaan sehingga perpustakaan menjadi sepi dan kurangnya kelas sehingga membuat waktu belajar peserta didik terganggu karena harus bergantian kelas.

Keadaan tersebut menuntut kepala sekolah untuk mampu mengelola dengan baik dan menjadi pemimpin profesional, yakni pemimpin yang mampu mentransformasikan segala tantangan kedalam organisasi pendidikan dan memberdayakan sumber daya sesuai fungsinya dengan harapan mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Dengan penempatan sumber daya sesuai dengan fungsinya dapat membantu tugas kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman, efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan proses pendidikan. Keberhasilan lembaga sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola dan mengarahkan seluruh warga sekolah.

Nilai atau norma yang ada dalam masyarakat, kebudayaan tempat tinggal dan peraturan dari pemerintah harus dijadikan pedoman kepala sekolah dalam mengembangkan potensi bawahannya. Hal ini sejalan dengan fungsi pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang dasar, fungsi dan tujuan pendidikan nasional sebagai berikut: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹⁰

Selanjutnya Binti Maunah menambahkan, bahwa pendidikan sebagai suatu kegiatan yang di dalamnya melibatkan banyak orang, di antaranya peserta didik, kepala sekolah, administrator, masyarakat (*stakeholder*) dan orang tua

¹⁰ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

peserta didik. Untuk itu, setiap orang yang terlibat dalam pendidikan tersebut, seyakinya memahami tentang perilaku individu, kelompok maupun sosial serta dapat menunjukkan perilakunya secara efektif dan efisien dalam proses pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.¹¹

Kepala sekolah merupakan figur kunci yang mampu mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan program-program sekolah serta menentukan pengambilan keputusan. Melainkan memiliki tanggung jawab secara menyeluruh terhadap segala sesuatu yang ada di sekolah. Utamanya dalam meningkatkan mutu sekolahnya, sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai. Oleh karena itu, sekolah membutuhkan seorang kepala sekolah yang mampu menumbuhkan kesadaran diri pada seluruh komponen sekolah untuk bekerja sama dalam melakukan perubahan disekolah. hal ini hanya dimiliki oleh kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional.

Burns mengatakan bahwa, “*transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual*

¹¹ Binti Maunah, *Psikologi Pendidikan* (Tulungagung, IAIN Tulungagung Press, 2014), 8-9.

process of raising an another to higer levels of morality and motivation". Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana pemimpin dan para bawahan terlibat dalam proses saling meningkatkan tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Artinya, pemimpin transformasional mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi. Seperti: kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Kepemimpinan dengan gaya mempengaruhi yang demikian, parameter yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan adalah dengan melihat tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para bawahannya. Sebab para bawahan pemimpin transformasional akan termotivasi untuk terus melakukan hal yang lebih baik untuk mencapai sasaran organisasi.¹²

Perilaku pemimpin transformasional memiliki ciri khas dan keunikan, yakni pemimpin yang lebih memperhatikan kebutuhan para bawahannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun nonmateril. hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menggerakkan seluruh warga sekolah agar memiliki komitmen guna mencapai tujuan pendidikan. perilaku ini harus

¹² Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Grafindo Persada, 2013), 100-101.

dikembangkan di atas prinsip etika tauhid yang akhirnya akan memunculkan perilaku (prinsip) *amar ma'ruf nahi munkar*. Persyaratan utama seorang pemimpin pendidikan Islam adalah kemampuan memimpin untuk tetap berjalan di atas garis yang telah ditentukan oleh Allah SWT, seperti yang dijelaskan dalam firman Allah Q.S Ali Imron yang artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang diluar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. Mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. Sungguh telah kami terangkan kepadamu ayat-ayat (kami), jika kamu memahaminya”*.¹³

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, garis Allah (al-Qur'an dan al-Hadis) merupakan pedoman utama bagi seluruh umat Islam yang menjadi anggota organisasi pendidikan Islam. Selain itu, ayat ini bisa dimaknai sebagai bentuk perintah bagi pemimpin pendidikan Islam untuk tetap pada garis nilai ajaran Islam dalam melaksanakan kepemimpinannya, baik dalam proses mempengaruhi, memotivasi maupun menggerakkan

¹³ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al Quran, *Al Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha Putra, 2000), 119.

bawahan untuk memiliki kesadaran diri dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang sesuai dengan ketentuan Islam, sehingga antara pemimpin dan anggota organisasi pendidikan Islam saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Keadaan ini akan menjauhkan pemimpin dari sifat-sifat buruk, seperti: keserakahan, kecemburuan social atau kebencian.¹⁴

Dari hasil observasi awal, keberadaan SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo dalam beberapa tahun terakhir ini, sudah melakukan program-program meningkatkan profesionalisme guru dan upaya untuk mencapai visi misi sekolah, hal ini dibuktikan dengan optimalisasi keteladanan terhadap guru dan seluruh elemen sekolah, dengan sikap disiplin, tegas dan santun. Selain itu kepala sekolah juga memberi izin para guru dan karyawan untuk studi lanjut dan mengikuti *workshop* yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, meski berstatus swasta, SMP Islam Thoriqul Huda tersebut merupakan lembaga pendidikan bermutu yang menjadi sekolah favorit bagi masyarakat ponorogo dan sekitarnya. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah

¹⁴ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 219.

murid beberapa tahun terakhir, pada tahun 2018 ada 107 murid dan di tahun 2019 ada 118 murid atau mengalami kenaikan sebesar 10% dari tahun sebelumnya.¹⁵

Melalui kepemimpinan kepala sekolah yang sudah ada, semua murid ditekankan untuk lebih mempelajari budaya lokal. Di sisi lain, kepala sekolah juga terus berupaya untuk melakukan pembinaan kepada komponen-komponen pendidikan, baik internal maupun eksternal, utamanya pembinaan kepada guru yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk mengembangkan kompetensinya. Upaya tersebut dibuktikan dengan meningkatnya jumlah guru yang sudah sertifikasi di tahun 2019, 6 guru dari 16 guru sudah sertifikasi atau mengalami kenaikan sekitar 6% dan tahun sebelumnya. Saat ini, kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda telah menggalakkan adanya kelas maya, yakni kelas yang tidak mengharuskan guru dan murid bertemu langsung. Guru yang sedang ada tugas luar bukan berarti bebas mengajar, melainkan harus tetap mengajar dengan cara membuat kelas dengan bantuan internet, sehingga guru dan murid tetap bisa berinteraksi untuk belajar bersama. Jadi tidak mengherankan

¹⁵ Observasi, Ponorogo, 12 Maret 2019

jika guru dan murid yang ada di SMP Islam Thoriqul Huda memiliki prestasi yang diakui.¹⁶

Dari fenomena di atas, Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan potensi dan memberdayakan seluruh elemen sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan pendidikan, sehingga pada akhirnya dapat membawa sekolah ke arah pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka Peneliti tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dengan demikian judul dari penelitian ini adalah *“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo”*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo?
2. Bagaimana motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo?

¹⁶ Ibid.

3. Bagaimana stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo?
4. Bagaimana kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo,
2. Untuk menjelaskan motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo,
3. Untuk menjelaskan stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo,
4. Untuk menjelaskan kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme

guru di SMP Islam Thoriqul Huda cekok Babadan Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan persoalan dan tujuan diatas, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2. Manfaat Paktis

a. Bagi SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas penddidikan dan pembelajaran.

b. Bagi guru SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo, sebagai bahan masukan dan referensi dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok.

E. Kajian Terdahulu

Adapun hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan tema penelitian ini dalam rangka memperkuat perumusan masalah tersebut nantinya walaupun secara substansial memiliki perbedaan yang cukup signifikan yang sekaligus membedakan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini. Di antara hasil penelitian tersebut, antara lain:

Pertama, Solihah Maryati 2017, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’arif NU 1 pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Purwokerto. Hasil penelitiannya adalah: (1) Kepemimpinan kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji adalah kepemimpinan transformasional, dengan menerapkan konsep “4I”, yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration.* (2) Peningkatan mutu pendidikan di MI Ma’arif NU 1 Pageraji berjalan dengan baik, yakni dengan melihat respon dari masyarakat yang selalu meningkat. Analisis kebutuhan dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu analisis kebutuhan didasarkan pada kebutuhan yang ada dengan melihat pada

ketersediaan dana. Analisis kebutuhan dilakukan kepala sekolah bersama para wakasek selalu mengamati setiap perkembangan yang ada di sekolah.

Dengan demikian perbedaan antara penelitian Solihah Maryati dan penelitian ini terletak pada beberapa hal penting; *pertama*, untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan kepemimpinan transformasional di SMP, sedangkan Solihah Maryati untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan kepemimpinan transformasional di SMP di Madrasah. *Kedua*, tujuan penelitian ini adalah memfokuskan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sedangkan Solihah Maryati tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

Kedua, Fathul A. Aziz, 2014. “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum 2013*”. Hasil penelitiannya adalah: Kepala madrasah dalam praktik kepemimpinan transformasionalnya dalam implementasi kurikulum 2013 ada 6 peran. *Pertama*, melakukan sosialisasi kurikulum 2013. *Kedua*, membina pribadi guru dan karyawan dengan melakukan pembinaan

mental, moral, fisik, dan artistik. *Ketiga*, membina pribadi peserta didik. *Keempat*, meng- ubah paradigma guru. *Kelima*, memenuhi berbagai fasilitas dan sumber belajar yang mendukung dalam implementasi kurikulum 2013. Ke *enam*, menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif-akademik, baik secara fisik maupun nonfisik.

Adapun perbedaan antara penelitian Rizkiyatul Laili dan penelitian ini terletak pada; tujuan penelitian ini adalah bagaimana gambaran pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sedangkan tujuan penelitian Fathul A. Aziz adalah untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam mempraktikkan kepemimpinan transformasional dalam implementasi kurikulum 2013. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, di mana peneliti sebagai instrument kunci

dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁷ Pada penelitian kualitatif ini peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak sekolah dan dokumentasi serta catatan lapangan lainnya untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru.

Berdasarkan paparan mendalam di lapangan peneliti akan menarik sebuah model kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam menemukan kendala-kendala yang dialami guru dan strategi yang digunakan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik alami sebagai sumber data langsung, deskriptif, proses lebih penting daripada hasil. Selain itu studi kasus juga mendiskripsikan dengan cara menganalisis keadaan tertentu atau suatu sosial individu, kelompok, institusi atau masyarakat.¹⁸ Studi kasus memaparkan segala sesuatu yang nyata atau sesuatu yang terjadi dan dialami sekarang. Kualitatif deskriptif adalah penelitian tentang gejala dan keadaan yang dialami sekarang oleh subjek yang akan

¹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 15.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 314.

diteliti. Penelitian jenis ini digunakan karena data yang akan dikumpulkan adalah proses bukan produk.¹⁹

2. Kehadiran Peneliti

Kedudukan seorang peneliti pada penelitian kualitatif merupakan orang yang membuka kunci, menelaah dan mengeksplorasi seluruh ruang secara cermat, tertib dan leluasa sehingga peneliti biasa disebut sebagai *key instrument*. Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, sebab peranan penelitilah yang menentukan keseluruhan skenarionya.²⁰ Sebagai instrument kunci, di mana peneliti merencanakan penelitian, meliputi tentang penyusunan proposal, surat penelitian dan transkrip wawancara. Kemudian mencari data yang meliputi data profil sekolah, data tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan pelaksanaannya. Selanjutnya mengumpulkan data, menganalisis data dan yang terakhir menulis hasil penelitian.

¹⁹ Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), 27.

²⁰ Pengamatan berperan serta adalah sebagai penelitian yang bercirikan interaksi-sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subjek dalam lingkungan subjek. Dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis dan catatan tersebut berlaku tanpa gangguan. Lihat dalam Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 117.

3. Lokasi Penelitian

SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo yang terletak di Jl. Syuhada II No. 194 Dukuh Krajan Desa Cekok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo dipilih sebagai tempat penelitian. Adapun pertimbangan memilih lokasi ini diantaranya SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo merupakan lembaga sekolah swasta yang meraih banyak prestasi baik dibidang akademik maupun nonakademik dan mampu bersaing dengan sekolah lainnya.

4. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah darimana peneliti akan mengedepankan dan menggali informasi yang berupa data-data yang diperlukan. Sumber data secara garis besar terdiri dari orang (*person*), tempat (*place*), dan kertas atau dokumen (*paper*).²¹

Sumber data dari penelitian kualitatif ini terdiri dari sumber data manusia dan nonmanusia. Dari sumber data

²¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 99.

manusia datanya berupa kata-kata dan tindakan. Sedangkan sumber data nonmanusia datanya berupa data tambahan seperti dokumen, foto dan lainnya.²² Kata-kata dan tindakan informan pada penelitian ini berasal dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha serta guru SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. disamping itu untuk melengkapi data dibutuhkan dokumentasi tentang bahan-bahan yang ditulis oleh atau tentang subjek.²³

a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.²⁴

Wawancara yang peneliti lakukan yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur ialah wawancara yang dilakukan peneliti

²² Ibid., 112.

²³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD* (Bandung: Alfabeta, 2005), 38.

²⁴ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), 55.

dengan berpedoman dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sedangkan wawancara tidak terstruktur ialah wawancara yang bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan yang disampaikan dapat diubah pada saat wawancara. Wawancara ini disebut juga wawancara mendalam.²⁵

Teknik wawancara baik terstruktur maupun tidak terstruktur ini untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dalam melakukan wawancara terstruktur peneliti akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesionalisme guru yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Untuk wawancara tidak terstruktur, peneliti akan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak sekolah secara spontanitas yang belum dipersiapkan sebelumnya yang memiliki tujuan sama yakni memperoleh data yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesionalisme guru. Data yang diperoleh dari wawancara dengan pihak sekolah, baik itu kepala sekolah, wakasek, guru maupun karyawan kemudian digunakan untuk

²⁵ Ibid.,

mengetahui tentang bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti melakukan pengambilan informan melalui teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling* apabila data yang dibutuhkan dirasa belum masih kurang. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Purposive Sampling* ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.²⁶ Dengan kata lain informan merupakan pihak yang benar-benar memahami informasi yang menjadi fokus penelitian serta *credible*. Dengan demikian, sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka sekolah dan guru.
- 2) *Snowball Sampling* ialah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama menjadi besar.²⁷ Dalam penentuan informan, mula-mula peneliti memilih satu atau dua

²⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 221.

²⁷ *Ibid.*, 85

orang namun apabila data yang diperoleh belum lengkap maka peneliti mencari pihak lain yang dipandang juga mengetahui dan dapat melengkapi data yang telah diberikan informan sebelumnya. Dengan kata lain *snowball sampling* merupakan metode pengambilan sampel secara berantai (*multi level*).

b. Teknik Observasi (nonpartisipan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.²⁸ Adapun data yang ingin dicari adalah hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, misalnya upaya kepala sekolah dalam mentransformasi tantangan global memberdayakan semua warga sekolah dan strategi peningkatan profesionalisme. Dalam menggunakan metode observasi cara yang digunakan paling efektif adalah melengkapi dengan format pengamatan sebagai instrumen. Format

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 145.

yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.²⁹ Pelaksanaan observasi dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu observasi langsung, observasi tidak langsung, dan observasi partisipasi.³⁰ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi langsung yakni peneliti akan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek di tempat kejadian atau tempat berlangsungnya peristiwa sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.³¹

Dalam pembahasan di sini diarahkan pada dokumentasi dalam arti jika peneliti menemukan *record*, tentu saja perlu dimanfaatkan. Dokumen biasanya dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 232.

³⁰ Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktek dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 64.

³¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 82.

data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.³² Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan dokumentasi adalah program kerja sekaligus kegiatan yang dimiliki sekolah khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan upaya meningkatkan profesionalisme guru, beberapa di antaranya adalah jadwal pelatihan, orang-orang yang diikuti dalam pelatihan, foto-foto kegiatan serta hubungan kerja sama antara pihak sekolah dengan pihak luar.

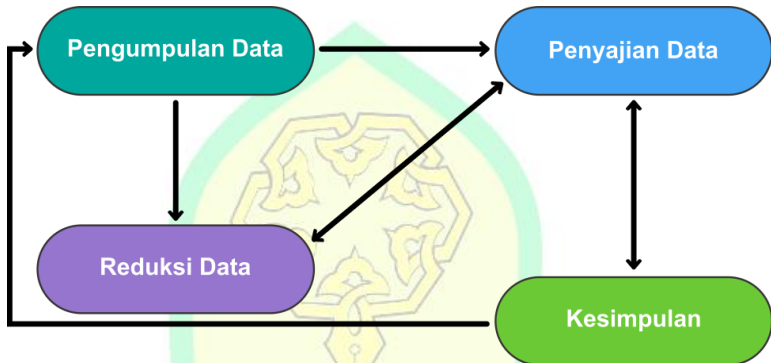
6. Teknik Analisis Data

Setelah data didapat dengan berbagai macam teknik pengumpulan data, selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih

³² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 217.

mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat disampaikan kepada orang lain.³³

Langkah-langkah dalam analisis data ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman

Penjelasan teknik analisis data model interaktif Miles dan Haberman adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data ini peneliti bekerja untuk memperoleh data sebanyak-banyaknya yang berhubungan dengan kepeimpinan

³³ Dalam hal analisis data kualitatif menurut Bogdan sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, menyatakan bahwa *“data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcript, field note, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others”*. Lihat dalam Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 334.

transformasional kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Reduksi data bukan hanya sekedar membuang data yang tidak diperlukan, melainkan merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti selama analisis data dilakukan dan merupakan langkah yang tak terpisahkan dari analisis data. Berkaitan dengan hal ini, setelah data-data terkumpul yakni yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, selanjutnya dipilih yang penting dan difokuskan pada pokok permasalahan.

Langkah reduksi data melibatkan beberapa tahap. Tahap pertama, melibatkan langkah-langkah *editing*, pengelompokan, dan meringkas data. Pada tahap kedua, peneliti menyusun kode-kode dan catatan-catatan mengenai berbagai hal, termasuk yang berkenaan dengan aktivitas serta proses-proses sehingga peneliti dapat menemukan tema-tema,

kelompok-kelompok dan pola-pola data. Kemudian pada tahap terakhir dari reduksi data, peneliti menyusun rancangan konsep-konsep (mengupayakan konseptualisasi).³⁴ Dalam penelitian ini, reduksi data bermanfaat untuk memilah dan memilih data-data yang sesuai dengan penelitian terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo. Data yang peneliti peroleh semisal program-program kepala sekolah yang dilakukan dan jumlah guru yang sudah sertifikasi dan yang belum.

c. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data adalah proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang sistematis. Penyajian data (*data display*) melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan (kelompok) data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan, dikarenakan pada penelitian kualitatif

³⁴Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif* (Yogyakarta: Lkis Yogyakarta, 2008), 104.

data display biasanya beraneka ragam perspektif dan terasa bertumpuk maka membantu proses analisis. Dalam hubungan ini, data yang tersaji berupa kelompok-kelompok gugusan-gugusan yang kemudian saling dikait-kaitkan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.

Penyajian data menguraikan data dengan teks yang bersifat deskriptif. Tujuan penyajian data ini adalah memudahkan pemahaman terhadap apa yang diteliti dan bisa segera dilanjutkan penelitian ini berdasarkan penyajian yang telah dipahami. Dengan menyajikan data, akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi.³⁵

penyajian data ini misalnya strategi kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya dan strategi kepala sekolah dalam menumbuhkan ide-ide kreatif serta upaya sekolah dalam memenuhi kebutuhan bawahannya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

- d. Pengujian Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusions*).

³⁵Ibid., 105.

Drawing and verifying conclusions adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yakni penarikan dan pengujian kesimpulan, peneliti pada dasarnya mengimplementasikan prinsip induktif dengan mempertimbangkan pola-pola data yang ada dan atau kecenderungan dari *display data* yang telah dibuat.³⁶ Kesimpulan dalam penelitian ini mengungkap temuan berupa hasil deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih kurang jelas dan apa adanya kemudian diteliti menjadi lebih jelas dan diambil kesimpulan. Kesimpulan ini untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

7. Pengecekan Keabsahan Data Temuan

Untuk lebih meyakinkan bahwa temuan dan interpretasi yang dilakukan absah, maka peneliti perlu menjelaskan kredibilitasnya dengan menggunakan teknik-teknik yang digunakan oleh peneliti, di antaranya: perpanjangan keikutsertaan peneliti, ketekunan pengamatan, triangulasi diskusi teman sejawat

³⁶ Ibid., 104-106.

(pengecekan sejawat), kecukupan referensial,³⁷ Dalam penelitian ini untuk membuktikan derajat kepercayaan keabsahan data (*kredibilitas data*) dilakukan dengan triangulasi dan kecukupan referensi. pembuktian dengan triangulasi yaitu peneliti melakukan *crosscheck* data yang diperoleh dari informan pertama ke informan kedua dan ketiga, apabila data yang didapat sama, maka data yang peneliti peroleh bisa dipercaya. sedangkan pembuktian dengan kecukupan referensi yaitu adanya data pendukung untuk membuktikan data yang diperoleh, misalnya mengambil gambar target observasi dan mencetak data yang diperoleh dari teknik dokumentasi.

Triangulasi merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yang berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat

³⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 327.

kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.³⁸

Hal ini dapat dicapai dengan jalan: a. membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; b. membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi; c. membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; d. membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang; e. membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.³⁹ Dengan kata lain, triangulasi adalah menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber dan teknik. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan dikategorikan sesuai dengan apa yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik. Peneliti akan melakukan pemilahan data yang sama dan data yang berbeda untuk dianalisis lebih lanjut.

³⁸Ibid., 178.

³⁹Ibid., 330-331.

8. Tahapan Penelitian

Di antara karakteristik dari penelitian kualitatif adalah mempunyai desain yang sirkuler. Sehingga tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Persiapan

Studi persiapan dilakukan dengan menyusun proposal penelitian dan menggalang sumber pendukung yang diperlukan dalam penelitian. Pemilihan objek dan fokus penelitian didasarkan pada beberapa hal, di antaranya: 1) Prestasi ataupun capaian SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo; 2) kepemimpinan transformasional kepala sekolah; 3) serta diskusi dengan dosen dan teman sejawat.

b. Studi Eksplorasi Umum

Tahapan dari studi eksplorasi umum adalah: 1) melakukan konsultasi dan mengurus perizinan pada lembaga terkait; 2) melakukan penjajagan awal di lokasi penelitian dengan melakukan wawancara dan observasi secara global; 3) mengkaji kembali literatur yang dimiliki untuk menentukan fokus penelitian; 4) diskusi dengan dosen dan teman untuk

memperoleh masukan terkait dengan penelitian; 5) melakukan konsultasi secara berkelanjutan dengan dosen pembimbing untuk memperoleh arahan dan legitimasi guna melanjutkan penelitian.

c. Studi Eksplorasi Terfokus

Dalam tahap eksplorasi terfokus ini, peneliti akan mengecek terkait dengan hasil temuan penelitian dan penulisan laporan hasil penelitian. Tahap dari proses ini meliputi: 1) mengumpulkan data secara terperinci guna mendapatkan pola-pola tema yang ada di lapangan; 2) menumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan; 3) menyerahkan hasil analisis dan temuan di lapangan kepada dosen pembimbing untuk selanjutnya dilakukan pengecekan; 4) mengajukan laporan hasil penelitian untuk diajukan dalam ujian tesis.⁴⁰

G. Sistematika Pembahasan

Dalam membahas suatu permasalahan perlu adanya teknis pembahasan yang sistematis, oleh karena itu sistematika pembahasan tesis ini adalah sebagai berikut:

⁴⁰ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), 40.

Bab satu, Pendahuluan ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian terdahulu, metode penelitian yang berisi pemaparan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahapan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab dua, berisi kajian teori tentang kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan transformasional, model kepemimpinan transformasional, prinsip kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan profesionalisme guru.

Bab tiga, berisi tentang profil lembaga mulai dari sejarah berdiri, letak geografis, visi, misi dan tujuan sekolah, kurikulum, keadaan guru, staf dan siswa, struktur organisasi sekolah.

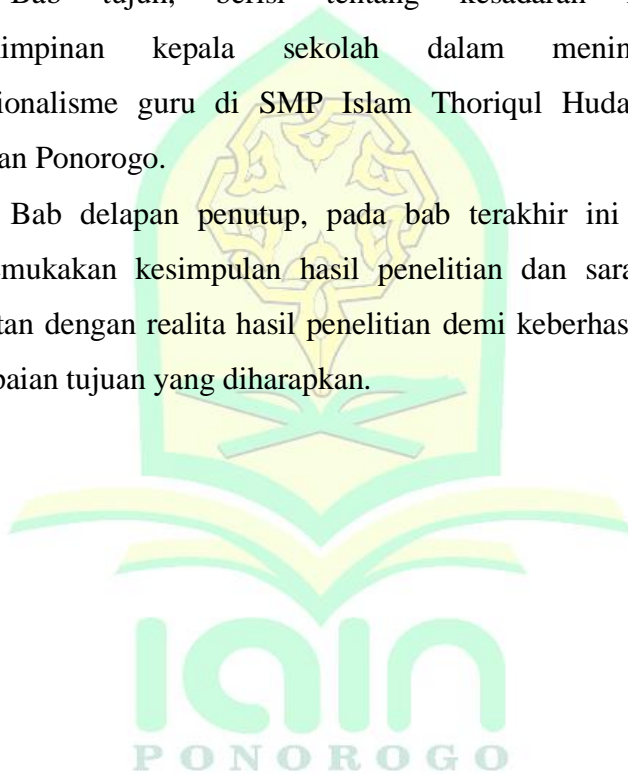
Bab empat, berisi tentang pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Bab lima, berisi tentang motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Bab enam, berisi tentang stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Bab tujuh, berisi tentang kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.

Bab delapan penutup, pada bab terakhir ini peneliti mengemukakan kesimpulan hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan realita hasil penelitian demi keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.



BAB II

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki peranan yang dominan. Peranan tersebut berpengaruh pada moral kepuasan kerja, kualitas hidup kerja dan tingkat prestasi kerja organisasi. Menurut Handoko dalam membantu kelompok, atau organisasi untuk mencapai tujuan yang mereka harapkan, seorang pemimpin memiliki peranan yang krusial. Sejalan yang dikemukakan oleh Arifin dalam dinamika kehidupan organisasi kepemimpinan mempunyai peranan sentral.¹

Kesuksesan implementasi manajemen berbasis sekolah salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan. Dikatakan Nur kolis ada empat alasan mengapa figure pemimpin menjadi penting, yaitu: 1. banyak orang memerlukan pemimpin; 2. dalam suatu kelompok pada beberapa situasi tertentu memerlukan seorang pemimpin untuk tampil mewakili; 3. jika terjadi tekanan terhadap kelompok sosok pemimpin berperan

¹ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014). 125.

sebagai tempat pengambil alihan risiko; dan 4. sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.²

Menurut Al Ramaiah, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap inovasi pendidikan. Keberhasilan dan kegagalan sekolah tergantung kepada kemampuan kepala sekolah memimpin stafnya. Sehubungan itu, seorang kepala sekolah perlu mempunyai pengetahuan dan latihan yang mencukupi dalam melaksanakan peran mereka khususnya untuk mempengaruhi, memimpin, dan menggerakkan seluruh organisasi sekolah ke arah mencapai tujuan. Ini memerlukan kepala sekolah berketerampilan dan mempunyai sikap yang terpuji.³

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan

² Ibid.

³ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 45.

kepemimpinannya.⁴ Menurut Gardner, adalah orang-orang yang menjadi contoh, mempengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya.⁵

Menurut Goetsch dan Stanley, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang guna menciptakan satu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasi atau melebihi pencapaian tujuan tersebut.⁶ Selanjutnya Terry, juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin, dapat bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi pihak lain. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan banyak orang.⁷

Dari beberapa pendapat di atas jelas berbeda definisi tiap sudut pandang masing-masing tokoh. Namun ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung arti mempengaruhi orang untuk berbuat atas yang dikehendaki oleh

⁴ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 18.

⁵ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, edisi 4* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 307.

⁶ David L.Goetsch dan Stanley B. Davis, *Manajemen Mutu Total, alih bahasa ; Benyamin Molan* (Jakarta : Prenhallindo, 2002), 169.

⁷ Marno & Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Ref Ika Aditama, 2008), 22.

pemimpin. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak atas apa yang dikehendaki oleh pemimpin untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi agar efektif dan efisien.⁸

Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah sangat memungkinkan mengimplementasikan kedua gaya kepemimpinan diatas dengan tepat dan fleksibel, dengan menyesuaikan kebutuhan dan kondisi yang ada. Meskipun demikian menarik sebagai pertimbangan, hasil studi oleh Bambang Wiyono terhadap 64 kepala sekolah dan 256 guru Sekolah Dasar di Bantul terungkap bahwa etos kerja guru lebih tinggi ketika dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.⁹

B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat

⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, edisi 3 (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 282.

⁹ Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, 145.

menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.¹⁰ Sedangkan transformasi dapat didefinisikan mengubah kemampuan diri menjadi tindakan nyata. Kepala sekolah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepada sekolah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.¹¹

Pendapat lain menyatakan kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan yang setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang bertujuan untuk mengoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Transformasi bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi

¹⁰ Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 41.

¹¹ *Ibid.*, 50.

realita atau mengubah sesuatu potensial menjadi aktual. Gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membawa para pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional dan cita-cita bersama. Pemimpin dengan kepemimpinan tranformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *teamwork* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.¹²

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma. Pada definisi ini telah muncul unsur dari kepemimpinan transformasional yaitu “kharisma” yang dalam tataran praktisnya menjadi modal untuk mempengaruhi, merangsang dan menggerakkan

¹² Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 382.

komponen organisasi pendidikan Islam.¹³ Menurut Bass, kepemimpinan transformasional bersinggungan erat dengan kepemimpinan kharismatik. Keduanya memang memiliki keterkaitan, tetapi kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pemimpin kharismatik. Pemimpin kharismatik menginginkan para pengikutnya atau bawahannya mengadopsi pandangan yang dikemukakan pemimpin tanpa atau dengan sedikit perubahan. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menanamkan dan mendorong para pengikut atau bawahannya untuk bersikap kritis terhadap pendapat, juga merangsang para pengikut untuk lebih kreatif dan inovatif, serta lebih meningkatkan harapan dan meningkatkan diri pada visi.¹⁴

Menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif, dibutuhkan suatu proses serta usaha yang sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan. Northouse memberikan beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, di antaranya sebagai berikut: *Pertama*, berdayakan seluruh bawahan untuk melakukan hal terbaik bagi organisasi. *Kedua*, berusaha menjadi pemimpin yang bisa

¹³ Sukarji dan Umiarso, *Manajemen dalam Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis Filosofis dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelola Pendidikan Islam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 169-170.

¹⁴ Sudarman Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kritis, dan Internasional Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 41.

diteladani, dengan didasari nilai yang tinggi. *Ketiga*, mendengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerja sama. *Keempat*, ciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi. *Kelima*, bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan. *Keenam*, menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk kontribusi terhadap organisasi.¹⁵

C. Model Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio, mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan seseorang dengan konsep 4i yang artinya:

1. *Idealized influence* (Perilaku Idealisme)

Yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral, serta etis.¹⁶

¹⁵ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), 54.

¹⁶ Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 384.

Pemimpin transformasional dengan perilaku *Idealized Influence* akan terus berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme yang tidak hanya sekedar sebagai jalan, akan tetapi mampu atau dapat meyakinkan pengikutnya bahwa yang dicita-citakan tersebut pasti tercapai.¹⁷ Idealitas sosok pemimpin transformasional pada sisi yang lain perlu dibentengi dengan adanya komitmen yang tinggi, akan tetapi, komitmen yang tinggi sosok pemimpin ini terhadap organisasi pendidikan tidak cukup untuk menumbuhkembangkan organisasi tanpa ada usaha peningkatan komitmen yang tinggi pula dari komponen organisasi pendidikan terhadap visi dan misi organisasi. Artinya langkah pemimpin transformasional dalam organisasi pendidikan perlu mendapat pertimbangan dari seluruh komponen termasuk dalam konteks ini adalah pilar-pilar penyangga organisasi pendidikan seperti *stakeholders* organisasi.¹⁸

Salah satu upaya pemimpin transformasional dalam membangkitkan komitmen yaitu dengan memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Pada dasarnya

¹⁷ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press), 154.

¹⁸ *Ibid.*, 156.

pemberdayaan yang dilakukan adalah bagian dari proses pemerdekaan diri, karena setiap individu dianggap sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa, ketika ketiga aspek tersebut mendapat tempat dan sarana untuk berkembang maka akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pertumbuhan organisasi erat kaitannya dengan partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama untuk berusaha mengimplementasikan keputusan yang telah diambil.¹⁹

Selain membangun komitmen, pemimpin transformasional juga sangat perlu mempunyai visi yang jelas. Visi adalah pandangan jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan yang sangat dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu dan tempat.²⁰ Sebab visi merupakan bagian dari salah satu aspek pembentukan dari kepemimpinan atau proses memimpin. Dengan visi yang

¹⁹ Ibid., 158.

²⁰ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 81.

jelas dari pemimpin transformasional akan menentukan dan berpengaruh pada proses kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, serta pemimpin transformasional dapat tampil sebagai pemimpin yang kharismatik.²¹

Mengomunikasikan visi merupakan suatu bentuk proses menawarkan yang perlu disikapi secara proporsional dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai masa depan organisasi pendidikan, di sisi lain, proses menawarkan sebuah visi kepada tim organisasi pendidikan yang bisa mereka rangkul dan menyenangkan visi tersebut adalah sebuah keharusan. Tugas utama kepemimpinan transformasional adalah bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi pendidikan pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya oleh organisasi tersebut.²²

Jadi perilaku *Idealized Influence* dalam dimensi kepemimpinan transformasional adalah pola perilaku pemimpin yang dituntut untuk bisa membangkitkan komitmen yang tinggi pada orang yang dipimpinnya yaitu dengan memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Selain membangkitkan komitmen yang tinggi pemimpin

²¹ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, 159.

²² Nur Kolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Gramedia, 2003), 153.

transformasional juga harus mempunyai visi yang jelas dan mengomunikasikan visi tersebut pada seluruh anggota organisasi.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.²³

Inspirational motivation adalah salah satu dari karakteristik pemimpin transformasional yang menjadi inspirasi, memotivasi dan memodifikasi karakteristik anggota organisasi pendidikan untuk mewujudkan hal-hal yang mungkin namun tidak terbayangkan, mengajak anggota organisasi pendidikan memandang ancaman/tekanan sebagai peluang untuk sarana belajar dan berprestasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional berusaha mengidentifikasi berbagai faktor yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran, dan emosi

²³ Ibid., 385.

yang luas.²⁴ Menurut Daryanto *inspirational motivation* yaitu kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.²⁵

Menurut Dwi Suryanto, *inspirational motivation* meliputi:²⁶

- a. Menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan;
- b. Menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.
- c. Memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi;
- d. Menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat;
- e. Menggunakan simbol-simbol;
- f. Menampilkan visi yang menggairahkan;
- g. Menantang bawahan dengan standar yang tinggi;
- h. Berbicara optimis dan antusias;
- i. Memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan;

²⁴ Setiawan dan Muhith, *Transformational Leadership*, 162.

²⁵ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 146.

²⁶ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Jogjakarta: Diva Press, 2012), 56.

- j. Memberikan makna pada apa yang dilakukan;
- k. Menjadi *role* model bagi bawahan;
- l. Menciptakan budaya bahwa kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar;

Dalam memberikan motivasi kepada para bawahan, pemimpin transformasional dituntut mengolah kata yang bisa memacu *spirit* dan inspirasi seluruh anggota organisasi pendidikan. Kata-kata yang penuh antusias akan mengobarkan semangat anggota organisasi untuk mencipta dan membangun motivasi kerja dalam sistem nilai dan moral yang tinggi.²⁷

Dapat disimpulkan bahwa bentuk perilaku *inspirational motivation* dari kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi dan memberikan motivasi kepada para komponen pendidikan. Dalam memberikan motivasi seorang pemimpin transformasional diharuskan memiliki keterampilan mengolah kata-kata yang bisa membangkitkan *spirit* dan mengobarkan semangat.

3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi

²⁷ Setiawan dan. Muhith, *Transformastional Leadership*, 166.

yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.²⁸

Intellektual stimulation yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide ide baru dan dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Menurut Daryanto, kepala sekolah yang memiliki perilaku *intellectual stimulation* adalah kepala sekolah yang dapat menumbuhkan kreatifitas dan inovasi dikalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah kearah yang lebih baik.²⁹

Pada tahapan ini, ada beberapa dimensi yang menjadi karakter perilaku pemimpin transformasional, antara lain: pemimpin yang memiliki pandangan ke depan

²⁸ Ibid.

²⁹ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, 146.

dan berusaha merubah dan memajukan organisasi bukan hanya untuk hari ini tetapi nanti yang akan datang. Oleh karena itu, pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner (pemimpin menjadi duta perubahan) dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.³⁰

Subtansi dari perilaku *intellectual stimulation* adalah upaya mengembangkan intelegenesial, rasionalitas, dan mencarikan solusi masalah secara seksama. Oleh karena itu, memimpin transformasional perlu mengajak anggota organisasi pendidikan memandang permasalahan dari perspektif yang lain, lebih komprehensif dan menyeluruh. Perilaku seperti ini terus dilakukan agar tercipta budaya yang holistik seperti timbulnya kebiasaan musyawarah. Budaya *sharing* dan musyawarah, energi positif akan lahir dan penyegaran pekerja akan timbul.³¹

Menurut Khaerul Umam, perilaku *intellectual stimulation*, meliputi:³²

- a. Mempertanyakan *status quo*. *Intellectual stimulation* pada konteks ini, pemimpin transformational dengan

³⁰ Setiawan dan Muhith, *Transformational Leadership*, 171

³¹ Ibid., 175.

³² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 303-305

kesadarannya menentang *status quo* itu agar bergerak, berubah menuju visi misi yang telah dirancang sebelumnya.

- b. Mendorong pemanfaatan imajinasi. Kekuatan dari imajinasi dan mimpi diarahkan untuk penataan misi organisasi pendidikan di masa depan yang ketat dalam kompetisi antar organisasi lain. Pemimpin mampu memberikan gambaran kuat dalam pengambilan keputusan.
- c. Mengajak melihat perspektif baru.
- d. Memakai simbol-simbol pendukung inovasi. Pemimpin transformasional dalam perilaku *intellektual stimulation*, untuk meraih kesuksesan sebuah organisasi pendidikan, maka perlu membangkitkan komitmen bawahannya, melakukan perubahan menentang *status quo*, memandang masalah secara komprehensif dan luas, mampu memecahkan permasalahan yang ada dalam pendidikan,

4. *Individualized Consideration*

Yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan

perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpin.³³

Menurut Muhammad Karim, *individual consideration* dalam kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang mampu memperlakukan setiap orang menjadi individu dengan beragam minat, bakat, potensi, karakter, cita-cita dan lainnya secara mendetail. Mengenali bawahan harus dilakukan sebagai seorang pemimpin.³⁴

Perilaku *individual consideration* merupakan bentuk dan perilaku kepemimpinan transformasional di mana dia merenung berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasi wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut.

Dalam wujud lain *individual consideration* adalah karakteristik kepemimpinan yang diwujudkan dengan

³³ Ibid.

³⁴ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di lembaga pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2010) 96-97.

menjalin kedekatan diri kepada bawahannya secara emosional. Artinya, pada dimensi ini ada saling keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kesadaran bawahan terutama pada kekuasaan hubungan dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pemimpin dengan orang penting dan berpengaruh baik di dalam atau luar organisasi.³⁵

Formulasi teori Bass, kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan beberapa dimensi:

1. Sifat-sifat karismatik, yaitu gabungan karakteristik dan perilaku terbaik pemimpin. Sifat karismatik, adalah salah satu sifat terpenting dalam transformasi diartikan sebagai, kepribadian dengan energi positif dan penuh kewibawaan yang dianugerahkan pada seseorang individu yang membuat orang tersebut berbeda dengan orang lain. Karismatik merupakan karakteristik dan perilaku terbaik pemimpin seperti rela berkorban untuk organisasi, memperlihatkan optimisme dan kewibawaan, memegang teguh nilai-nilai organisasi dan mengutamakan misi bersama. Kepemimpinan karismatik memiliki kepekaan yang

³⁵ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 81.

tinggi terhadap kebutuhan bawahan, menjelaskan tujuan jauh kedepan yang ingin diwujudkan, suka *sharing* gagasan dengan bawahan, menginspirasi, berani menanggung resiko, mengedepankan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi. Pemimpin karismatik tidak hanya melaksanakan tugas harian, tetapi sebagai agen perubahan yang radikal dalam organisasi. Dan senantiasa berperilaku terpuji sehingga menjadi teladan bawahan.³⁶

2. Kemampuan membangkitkan inspirasi, pemimpin mencetuskan ilham para bawahan dengan memberikan stimulus dan menjelaskan tujuan yang hendak dicapai. Dengan harapan dapat membangkitkan semangat berusaha lebih giat untuk mewujudkan prestasi yang melebihi. Pemimpin mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi dan suka menolong bawahan yang berada dalam kesulitan.³⁷
3. Simulasi intelektual ialah proses seorang pemimpin untuk meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap masalah-masalah dan memengaruhi pengikutnya untuk memecahkan masalah-masalah itu dengan

³⁶ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 60.

³⁷ Ibid., 62.

perspektif yang baru.³⁸ Pemimpin mengajak bawahan untuk membuat kebijakan dengan fakta yang konkret serta meyakinkan para bawahan tentang perlunya bekerja sebagai satu kelompok dan bukan secara individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional menerapkan interaksi dan komunikasi dua arah sebagai cara untuk mengajak pemikiran pengikut untuk menyelesaikan suatu masalah yang kompleks dan sukar. Sehingga berdampak positif pada bawahan dalam menyelesaikan permasalahan dengan lebih baik.³⁹

4. Perhatian yang individualisasi ialah dukungan, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi.⁴⁰ Pemimpin selalu menyempatkan diri mendengar keluh kesah bawahan dan berkomunikasi aktif serta membantu menyelesaikan masalah atau perkara yang bersifat pribadi.⁴¹

³⁸ Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 386.

³⁹ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 62.

⁴⁰ Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 386.

⁴¹ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 62.

D. Prinsip Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan transformasional harus diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Prinsip merupakan ketentuan yang harus dijadikan acuan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Fungsi prinsip yakni membantu tercapainya tujuan dan sasaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara maksimal. Edward Sallis mengemukakan bahwa paradigma baru dalam kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan tujuan organisasi pendidikan.⁴² Tujuh prinsip tersebut yaitu:

1. Simplikasi, yaitu keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang menjadi tujuan bersama. Kemampuan dan ketrampilan mengemukakan visi secara jelas, praktis dan tentunya transformasional yang dapat menjawab “ke mana kita akan melangkah?” menjadi hal penting yang perlu diketahui dan dilaksanakan.
2. Motivasi, yaitu kemampuan untuk memperoleh komitmen dari setiap individu yang terlibat dalam mensukseskan visi.

⁴² Edward Sallis, *Total Quality Management in Education: manajemen Mutu Pendidikan*, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Farurrozi, cet. IV, (Yogyakarta: IRCiSod, 2006), 123.

Ketika seorang pemimpin transformasional memiliki suatu strategi dalam lembaga pendidikan, sudah selayaknya pemimpin tersebut mampu mengoptimalkan, memotivasi dan memberi dukungan kepada semua bawahannya.

3. Fasilitas, yaitu kemampuan untuk memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok maupun individu secara efektif. Hal ini akan berpengaruh pada semakin meningkatnya modal intelektual dari setiap individu yang ikut terlibat.
4. Inovasi, yaitu kemampuan untuk melakukan perubahan apabila diperlukan dan sebagai tuntutan dari perubahan yang terjadi sebagai bentuk dari tanggung jawab. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif dan efisien, setiap individu yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya berani melakukan perubahan tersebut. Dalam hal tertentu, kepercayaan semua tim kerja sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin transformasional.
5. Mobilitas, yaitu melengkapi dan memperkuat setiap individu yang ada didalam organisasi pendidikan dengan mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan tujuan. Pememimpin transformasional akan berupaya mengajak bawahannya untuk ikut bertanggung jawab.

6. Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar meningkatkan kompetensi diri sendiri dan siap menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif
7. Tekad, yaitu niat atau kemauan yang sungguh-sungguh untuk selalu berhasil menyelesaikan segala sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu adanya dukungan oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.⁴³

E. Profesionalisme Guru

Kata profesi dan profesional, melahirkan istilah "Profesionalisme" yang berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.⁴⁴ Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional.⁴⁵ Menurut Davis dan Thomas Guru profesional yang bermutu adalah guru yang memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim belajar di kelas,

⁴³ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta, Kalimedia, 2015), 205-207.

⁴⁴ Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cetakan ke-3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), 608.

⁴⁵ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Rosda Karya, 1994), 107.

memiliki kemampuan tentang manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan dalam memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), serta memiliki kemampuan dalam peningkatan diri. Kemampuan guru untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif di kelas antara lain berkaitan dengan kemampuan interpersonal, terutama untuk menunjukkan empati dan penghargaan kepada peserta didik, menciptakan iklim yang kondusif untuk menunjukkan kerja sama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik, melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran. Kemampuan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*) antara lain berkaitan dengan kemampuan memberikan umpan balik yang positif terhadap respons peserta didik, memberi respons yang dapat membantu peserta didik yang lambat belajar. Kemampuan untuk meningkatkan diri antara lain berkaitan dengan kemampuan menerapkan kurikulum dan metode pembelajaran secara inovatif.⁴⁶

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi

⁴⁶ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, 30-31.

akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.⁴⁷

Menurut Undang-undang No.14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen Pasal 10 ayat 1 dikatakan guru bermutu / memiliki kompetensi yang baik apabila ia telah menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi profesional.⁴⁸ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogic adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b. pemahaman tentang peserta didik; c. pengembangan kurikulum atau silabus; d. perencanaan pembelajaran; e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f. evaluasi hasil belajar; g. pengembangan

⁴⁷ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

⁴⁸ Ibid.

peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁹

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang meliputi: a. berakhlak mulia; b. mantap, stabil dan dewasa; c. arif dan bijaksana; d. menjadi teladan; e. mengevaluasi keinerja sendiri; f. mengembangkan diri; f. religious.⁵⁰

3. Kompetensi Sosial

Guru sama seperti manusia lainnya yaitu makhluk sosial yang sehari-hari berinteraksi dengan orang lain. Guru diharapkan mampu memberikan contoh baik terhadap lingkungannya dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat. Guru tidak boleh bersikap tertutup dan tak peduli terhadap lingkungannya, akan tetapi harus sebaliknya yakni memiliki jiwa sosial yang tinggi, mudah bergaul, suka membantu. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk: a. berkomunikasi lisan dan tulisan; b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara

⁴⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 30-31.

⁵⁰ Ibid., 42.

fungsional; c. bergaul efektif dengan peserta didik, sesama guru, staf, wali murid; dan d. bergaul secara santun dengan masyarakat.⁵¹

4. Kompetensi Profesional

Kewajiban guru yaitu mengajarkan pengetahuan kepada peserta didik. Guru tidak sekedar mengetahui tentang materi yang diajarkannya, akan tetapi juga memahami secara luas dan mendalam. Oleh karenanya guru harus selalu belajar memperdalam ilmunya dan meningkatkan pengetahuannya terkait bidang yang ditekuninya. Menurut BSNP, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: a. konsep, struktur dan metode keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar; b. materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; c. hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; d. penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan e. kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁵²

⁵¹ Ibid., 52.

⁵² Ibid., 54.

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 1 menerangkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁵³

Menurut Syah, kompetensi adalah kemampuan kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.⁵⁴

Menurut Adlan kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Profesi adalah pekerjaan yang pelaksanaannya memerlukan persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya dipahami oleh orang-orang tertentu

⁵³ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

⁵⁴ Syah Muhibin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 203.

yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat.⁵⁵

Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesinya seperti pencaharian. Salah satu profesi adalah guru. Dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur dan norma-norma serta prinsip-prinsip yang dipergunakan sebagai pedoman agar *output* kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat dapat terpenuhi.

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.⁵⁶

⁵⁵ Aidin Adlan, *Hubungan Sikap Guru terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja* (Jakarta: Matahari, 2000), 5-6.

⁵⁶ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 18.

a. Merencanakan Program Belajar Mengajar

Kegiatan belajar mengajar perlu direncanakan terlebih dahulu agar dalam pelaksanaannya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan lancar sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap pertemuan guru harus menyiapkan rencana pengajaran. Rencana pengajaran digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan proses belajar mengajar dikelas sehingga akan lebih efektif dan efisien.⁵⁷

Unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pembelajaran yaitu: 1) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar; 2) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan; 3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan; dan 4) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.⁵⁸

⁵⁷ Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), 61.

⁵⁸ Ibid., 67.

b. Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Melaksanakan proses belajar mengajar bagian dari penerapan rencana pengajaran yang telah disiapkan. Dalam konteks ini guru dituntut harus aktif dan mampu menciptakan dan menumbuhkan semangat belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun. merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Kegiatan belajar mengajar merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar.⁵⁹

c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar

Keberhasilan perencanaan kegiatan belajar dapat diketahui setelah dilakukan penilaian terhadap proses belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian dapat diartikan sebagai proses untuk menentukan keefektifan pembelajaran atau program yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan utama dari penilaian proses belajar mengajar yakni untuk mendapat informasi yang akurat mengenai tingkat

⁵⁹ Ibid., 4.

pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian melaksanakan penilaian pembelajaran merupakan bagian dari tugas guru yang harus dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran.⁶⁰

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disajikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis dan sebagainya;
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawab;
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;

⁶⁰ Ibid., 35.

6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.⁶¹



⁶¹ Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education* (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), 32.

BAB III

PROFIL LEMBAGA

A. Data Umum SMP Islam Thoriqul Huda

1. Sejarah Berdiri

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Thoriqul Huda berdiri di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Thoriqul Huda. Munculnya lembaga ini didahului oleh Pondok Pesantren, Pondok ini didirikan oleh Kyai Dasuki pada tahun 1912 Masehi di Desa Cekok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo.

Pada awalnya pondok ini merupakan pondok yang mengajarkan ilmu kanuragan yang konsentrasi dalam ilmu bela diri, kemudian dari pada itu sedikit demi sedikit juga dimasukkan ilmu-ilmu syari'at, *'Ubudiyyah* serta pembelajaran Al-Qur'an. Sekitar tahun 1915 M. Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iah Thoriqul Huda terus-menerus merintis dan berbenah diri dalam berbagai aspek. Hingga saat ini pondok tersebut sudah mengalami tiga periode, Periode Pertama (1915-1970 M), Periode kedua (1970-1981 M), Periode ketiga (1981-sekarang).

Dengan pesatnya dunia pendidikan baik di kalangan pesantren maupun di luar pesantren serta semakin minimnya pendidikan Akhlak pada anak. Akhirnya menantu-menantu Kyai Fachrudin Dasuki dan Ustaz-ustaz Pondok Pesantren Thoriqul Huda berinisiatif untuk mendirikan pendidikan formal. Akhirnya para menantu dan Ustaz Pondok Pesantren Thoriqul Huda mengusulkan kepada Kyai Fachrudin Dasuki dan beliau menyetujui usul tersebut. Akhirnya pada tahun 2007 pendidikan formal itu resmi didirikan dan diberi nama Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Thoriqul Huda. SMP ini berada di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Lembaga Pendidikan Thoriqul Huda dengan memakai kurikulum terpadu yaitu kurikulum Nasional dan mengembangkan pula kurikulum pesantren. Akhirnya, SMP yang baru berdiri ini mendapatkan sambutan yang luar biasa dari masyarakat terbukti banyak peserta didik yang masuk ke SMP Islam Thoriqul Huda. Meskipun masih terbilang masih muda SMP Islam Thoriqul Huda siap bersaing dengan SMP lainnya khususnya SMP Negeri. Hal ini dibuktikan dengan adanya jalinan kerja sama dalam hal apapun dengan sekolah-sekolah Negeri yang ada di Ponorogo,

sebagai contoh adalah dalam pelaksanaan ulangan harian semester guna menguji standar kemampuan anak, SMP Thoriqul Huda juga mengadopsi soal ulangan yang digunakan di SMP Negeri.¹

2. Letak Geografis

SMP Islam Thoriqul Huda berada di Jl. Syuhada II No.194 Dukuh Krajan Desa Cekok Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo, sekolah ini diapit oleh beberapa desa yaitu sebelah Utara Desa Kadipaten, sebelah Barat Desa Keniten, sebelah Selatan Desa Kertosari, dan sebelah Timur Desa Patihan Wetan.²

3. Visi, Misi dan Tujuan

SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo merupakan lembaga Pendidikan yang mempunyai Visi, Misi, dan Tujuan dalam penyelenggaraannya. Adapun Visi, Misi, dan Tujuan SMP Islam Thoriqul Huda adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi pusat pendidikan dan pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan potensi anak didik di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya

¹ Profil SMP Islam Thoriqul Huda, *Dokumentasi*, Ponorogo, 28 Maret 2019.

² Ibid.

serta kemampuan integritas Islam, Iman dan Ihsan menuju terbentuknya insan “*Ulil Abshar*”.

b. Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut, SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo mempunyai misi sebagai berikut:

- 1) Melakukan proses pendidikan dan pembelajaran IPTEK dan IMTAQ yang bersifat integratif dan simultan;
- 2) Mengembangkan sumber daya dalam pendidikan dan pembelajaran IPTEK dan IMTAQ;
- 3) Berperan aktif dalam pembangunan nasional pada pembelajaran dan pendidikan IPTEK dan IMTAQ.

c. Tujuan

- 1) Mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional;
- 2) Menghasilkan lulusan yang berkompeten memiliki ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan serta mempunyai integritas kepribadian yang luhur sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya;
- 3) Menghasilkan lulusan dengan keunggulan-keunggulan sebagai ciri khusus dari proses

pembelajaran dan pendidikan yang ada serta memenuhi tuntutan kebutuhan pembangunan di masa yang akan datang.³

4. Kurikulum

Muatan Kurikulum SMP Islam Thoriqul Huda terdiri dari tiga bagian yaitu: b. Mata Pelajaran Umum, terdiri dari Pendidikan Agama, PPKn, Bahasa Indonesia, TIK, Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Seni Budaya, Pendidikan Jasmani, Bahasa Inggris, Bahasa Jawa; b. Mata Pelajaran Pesantren, terdiri dari Bahasa Arab, Nahwu (Sabrowi), Shorof (Amsilah tasrif), Taisirul Kholaq, Safinatunnaja, Risalatul Mahid; dan c. kegiatan ekstra kulikuler, terdiri dari Pramuka, Palang Merah Remaja, Qiroa`tul Qur`an, Sholawat al-Banjari, Seni Tari, Mujahadah, Haflah.⁴

5. Guru, Karyawan dan Murid

SMP Islam Thoriqul Huda dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar diampu oleh sekitar 16 guru yang terdiri dari 12 guru laki-laki dan 4 guru Perempuan, karyawan sebanyak 4 orang yang terdiri dari 2 karyawan laki-laki dan 2 karyawan perempuan, guru

³ Ibid.

⁴ Ibid.

mata pelajaran ekstrakurikuler sebanyak 3 guru laki-laki, serta diikuti oleh sekitar 118 peserta didik baik putra maupun putri.⁵

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perkumpulan atau lembaga sangat penting keberadaannya. Hal ini akan mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan. Di samping itu untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antara personel sekolah, sehingga tugas yang dibebankan kepada tiap-tiap personel dapat berjalan dengan lancar dan mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah. Struktur Organisasi SMP Islam Thoriqul Huda dapat diketahui dalam uraian berikut ini: ketua lembaga pendidikan (LP) dipimpin oleh Dr. Ahmadi, komite sekolah diketua oleh Drs. Hariadi, kepala sekolah diampu oleh Budijanto M. Pd.I, wakil kepala sekolah ditempati oleh Kholid S.Ag, Bidang Tata Usaha (TU) diketuai oleh Atik Nurhandayani S.Pd.I.⁶

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

BAB IV

**PENGARUH IDEALISME KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM
THORIQUH HUDA CEKOK BABADAN PONOROGO**

A. Paparan Data Pengaruh Idealisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Perilaku pengaruh idealisme kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan menularkan komitmen kepada para bawahannya khususnya dengan para guru. Komitmen adalah janji pada diri sendiri atau orang lain yang tercermin melalui tindakan. Kepala sekolah mengajak semua guru untuk bersama-sama berkomitmen terhadap visi dan misi sekolah melalui peningkatan kompetensi.. Dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki diharapkan guru menjadi profesional dan mampu berkontribusi dalam pencapaian visi sekolah. Di SMP Islam Thoriqul Huda, agar kinerja guru terus meningkat, sejak awal kepala sekolah membangun komitmen yang tinggi dengan para bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara

dengan Kepala SMP Islam Thoriqul Huda, Budijanto, sebagai berikut:

Agar profesionalisme guru meningkat di SMP Islam Thoriqul Huda, sejak awal saya membangun komitmen dengan para guru. Cara saya dalam membangkitkan komitmen yang tinggi dalam berorganisasi yaitu memberikan tugas yang jelas sesuai dengan tupoksinya, memberikan petunjuk program 1 tahun kedepan, memberikan contoh teladan yang baik, juga memberikan teguran pada guru yang lalai dalam menjalankan tugas atau dalam melaksanakan tugasnya, mengambil tindakan yang jelas atau memberikan sanksi apabila tugas dan tanggung jawab tersebut selalu diabaikan. Dengan begitu, mereka akan sadar pentingnya organisasi ini, bahwa sekolah ini adalah milik bersama, bagaimana kita bersama-sama bertanggung jawab memelihara dan memajukan sekolah ini.¹

Hal ini juga dirasakan oleh guru di SMP Islam Thoriqul Huda, Siswanto, beliau menjelaskan yaitu:

Saya sebagai guru merasakan peran bapak kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru beliau melakukan berbagai upaya yaitu kepala sekolah selalu memeriksa kesiapan guru meliputi perangkat pembelajaran, kreativitas guru dalam mengelola kelas ketika proses pembelajaran dari penggunaan media pembelajaran hingga penguasaan landasan-landasan kependidikan seorang guru.²

¹ Budijanto, *wawancara* , Ponorogo, 11 September 2019.

² Siswanto, *wawancara* , Ponorogo, 11 September 2019.

Dalam konteks yang sama, hal itupun senada dengan hasil wawancara dengan Ibud Mahanani, selaku Waka Kurikulum SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Sebagai pemimpin di sekolah ini beliau mampu membangun komitmen yang tinggi antara pemimpin dan guru. Contohnya ketika kinerja guru menurun, kepala sekolah mampu membangkitkan dengan menggunakan metode ataupun strategi yang bermacam-macam. Misalnya untuk meningkatkan kinerja atau SDM guru, pemimpin mampu membawa guru ke alam yang sekarang, dengan mengadakan Pelatihan, KKG, *workshop*, diklat tidak hanya di sini tapi juga di luar lingkungan sekolah. Agar suasana berubah, artinya guru bisa menambah pengetahuan, guru merasa senang, sehingga dengan sendirinya komitmen antara pemimpin dengan guru terjalin dengan baik dan kuat.³

Selain membangkitkan komitmen yang tinggi dengan para bawahannya, untuk meningkatkan kinerja guru, pemimpin transformasional mempunyai ide-ide besar dalam pemenuhan penunjang pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepala SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Ide-ide besar yang saya tawarkan agar kinerja guru di SMP Islam Thoriqul Huda terus meningkat yaitu

³ Ibud Mahanani, *wawancara* , Ponorogo, 13 September 2019.

dengan mengikuti perkembangan yang baru, menganalisis keadaan lingkungan, berbagi pengalaman dengan guru meningkatkan profesionalisme guru, pembelajaran menggunakan LCD proyektor dan mampu menggunakan aplikasi komputer, hal tersebut dilakukan agar kinerja dan kualitas guru meningkat sesuai dengan yang diharapkan. Karena guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.⁴

Menurut Afif Fariawan, selaku Guru sekaligus informan tambahan yang ditunjuk oleh Siswanto juga menjelaskan, sebagai berikut:

Ide-ide besar yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu, guru dituntut untuk harus selalu mengikuti perkembangan zaman, khususnya di era yang serba digital seperti saat ini. Peningkatan profesionalisme guru sangatlah penting mengingat guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mengemban tugas profesionalnya. Guru juga dibebani tanggung jawab sebagai pengajar, pembimbing, serta sebagai administrasi kelas dan mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar sehingga tujuan pembelajaran akan tercapai.⁵

⁴ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 13 September 2019.

⁵ Afif Fariawan, *wawancara*, Ponorogo, 13 September 2019.

Pernyataan di atas sesuai dengan apa yang peneliti lihat, kepala sekolah pada saat rapat mengemukakan tentang program-program sekolah dan mengajak semua guru dan karyawan untuk berkomitmen dan bertanggung jawab mensukseskan program-program sekolah dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki serta kepala sekolah memberikan contoh penggunaan media sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja.⁶



Dokumentasi pada saat rapat hari selasa⁷

Pemimpin transformasional dengan perilaku *idealized influence* akan terus berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme yang tidak hanya sekedar sebagai jalan, akan tetapi mampu atau dapat

⁶ Observasi, Ponorogo 17 September 2019

⁷ Dokumentasi, Ponorogo, 17 September 2019

meyakinkan pengikutnya bahwa yang dicita-citakan tersebut pasti tercapai. Untuk mewujudkan cita-cita tentunya kepala sekolah mempunyai perencanaan-perencanaan sekolah atau Rencana Kerja Sekolah (RKS) untuk jangka pendek atau jangka panjang, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala SMP Islam Thoriqul Huda, Budijanto, sebagai berikut:

Saya selaku kepala sekolah, dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru terlebih dahulu membuat perencanaan-perencanaan. Perencanaan-perencanaan tersebut dalam RKS (Rencana Kerja Sekolah). Setelah perencanaan-perencanaan itu, disusunlah program-program peningkatan kinerja guru, yaitu bagaimana cara mencapai tujuan organisasi, merumuskan faktor-faktor pendorong dan penghambat dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Setelah itu merumuskan program kerja yang melibatkan seluruh komponen yang ada di SMP Islam Thoriqul Huda. Dalam merumuskan program kerja sekolah, ada program jangka pendek, dan jangka panjang. Seperti contohnya penempatan SDM sesuai kompetensi dan membangun komitmen dengan guru agar meningkatkan kompetensinya, memfasilitasi peningkatan SDM tenaga pendidikan dan kependidikan di SMP Islam Thoriqul Huda, mengirirnkana siswa mengikuti Olimpiade dan AKSIOMA. Setelah program kerja sudah ditetapkan, menetapkan target yang ingin dicapai. Dan langkah terakhir sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda yaitu *monitoring* dan supervisi. *Monitoring* dan

supervisi ini dilakukan setiap 3 bulan sekali, supervisi ini bertujuan untuk mengetahui hasil kinerja guru yang dicapai. Hasil dari supervisi dan monitoring akan dievaluasi dan diadakan perbaikan agar lebih baik lagi.⁸

Seorang pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mempunyai visi dan misi yang jelas. Visi dan misi sekolah merupakan suatu pedoman yang digunakan dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan suatu program pendidikan. Oleh karena itu, dalam penetapan visi dan misi sekolah harus melibatkan berbagai elemen yang ada dalam sekolah. Hal tersebut bertujuan agar seluruh elemen sekolah berperan serta dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat menghasilkan *output* dan *outcome* kinerja guru yang meningkat. Sebagaimana disampaikan oleh kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda sebagai berikut:

Upaya kami dalam meningkatkan profesionalisme guru, semua komponen sekolah harus mengetahui visi dan misi dan tujuan sekolah, sehingga dapat menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. Cara saya dalam menyarnpaikan visi misi sekolah yaitu dengan mensosialisasikan kepada seluruh komponen sekolah pada saat rapat guru, rapat komite, upacara hari senin visi misi apa yang

⁸ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 16 September 2019.

ingin dicapai oleh sekolah. Di ruang guru dan ruang kepala sekolah juga saya berikan visi misi dan tujuan sekolah, tujuan kami agar para guru dan siswa-siswi kami mudah mengakses.⁹

Oleh sebab itu, kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi tersebut menjadi fokus parameter kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai interpretasi eksistensi organisasi masa yang akan datang. Karena guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum hendaknya guru tersebut dapat mendesain program pembelajaran, dapat melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan mudah diterima oleh siswa dan menilai hasil peserta didik dengan baik.

Upaya yang telah dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan dimensi pengaruh idealisme diantaranya: (1) Membangun komitmen setiap guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan memberikan tugas sesuai dengan bidangnya, misalnya guru matematika ketika pembelajaran harus mampu menggunakan media pembelajaran dan aplikasi komputer sehingga ada variasi dalam belajar dan murid tidak merasa jenuh, melakukan

⁹ Ibid.

supervise terhadap guru secara berkala, memberikan teladan yang baik, memberikan teguran. (2) Memunculkan ide-ide baru dengan mengikuti perkembangan yang baru, menganalisa lingkungan, berbagi pengalaman mengajar, menggerakkan untuk penggunaan teknologi sebagai media pembelajaran. (3) Memiliki Visi yang kuat yang dalam penyusunannya melibatkan guru dan karyawan serta mensosialisasikan visi dan misi tersebut. (4) Idealis dalam menyusun rencana kerja sekolah, merumuskan faktor-faktor penghambat dan pendorong dalam mencapai kinerja.



Gambar 4.1 Dimensi Pengaruh Idealisme

B. Analisis Data Pengaruh Idealisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dan merupakan inti dari sebuah organisasi pendidikan. Tanpa pemimpin yang baik, maka jalannya sebuah organisasi pendidikan tidak akan tercapai, tidak akan terarah, tidak akan mencapai tujuan, tidak akan ada kemajuan.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang berkompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu bahwa kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi guru melalui mengikut sertakan guru pelatihan, diklat dan *workshop* serta melakukan supervisi dan monitoring kinerja guru secara berkala. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk menjadi agen perubahan, mampu membangun komitmen tinggi, selain itu kepala sekolah juga harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Sekolah yang berkualitas tidak lahir dengan sendirinya. Juga tidak lahir semata-mata karena fasilitas yang memadai. Sekolah yang berkualitas harus dibentuk dan direncanakan dengan baik serta dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Komitmen warga sekolah dan stakeholder merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lahirnya sebuah sekolah yang berkualitas.

Salah satu usaha yang dilakukan kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru antara lain sejak awal masuk, kepala

sekolah memposisikan dirinya sebagai teladan yang baik bagi seluruh warga sekolah, misalkan dalam hal membina kedisiplinan kepala sekolah hadir di sekolah sebelum jam masuk sekolah, memulai dan mengakhiri setiap kegiatan pembelajaran tepat waktu. Hal ini diharapkan akan lebih mudah diterima dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah dibandingkan hanya disampaikan dengan himbauan. Sedangkan untuk membangkitkan komitmen dengan para guru kepala sekolah dalam penugasan guru disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru, untuk menciptakan rasa nyaman pada guru karena diberikan tugas sesuai dengan kemampuannya. Selain itu kepala sekolah juga melibatkan guru dalam merencanakan program kerja sekolah, dengan harapan untuk menggali ide-ide kreatif dari guru kemudian dari hasil perencanaan tersebut di sosialisasikan kepada seluruh guru sehingga masing-masing guru tahu dan paham akan program yang akan dilaksanakan dan siapa-siapa yang mendapat tugas untuk mengeksekusi program tersebut. Dengan melibatkan semua guru dalam perencanaan kegiatan maka diharapkan mereka akan sadar pentingnya organisasi, bahwa sekolah ini adalah milik bersama, bagaimana kita bersarna-sarna bertanggung jawab memelihara dan memajukan sekolah.

Pernyataan di atas sesuai dengan teori Northouse dalam bukunya Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* tentang, beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu: *Pertama*, berdayakan seluruh bawahan untuk melakukan hal terbaik bagi organisasi. *Kedua*, berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani, dengan didasari nilai yang tinggi. *Ketiga*, mendengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerjasama. *Keempat*, ciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi. *Kelima*, bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan. *Keenam*, menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk kontribusi terhadap organisasi.¹⁰

Komitmen dalam organisasi pendidikan memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang guru maupun karyawan. Komitmen yang rendah dalam organisasi akan berdampak pada diri guru maupun karyawan itu sendiri dan juga berpengaruh terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada

¹⁰ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), 54.

organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Yang dilakukan kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda untuk membangkitkan komitmen guru antara lain memberi tugas kepada guru secara jelas dan mengajak untuk berkomitmen meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Sedangkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, memfasilitasi guru yang mendapat tugas sesuai dengan latar belakangnya maupun yang tidak sesuai dengan latar belakangnya untuk mengikuti *workshop*, diklat dan pelatihan lainnya untuk mendukung setiap program yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, mendorong guru memanfaatkan kemajuan teknologi, melalui pembelajaran menggunakan LCD proyektor, melakukan supervisi, monitoring dan pembinaan secara berkala hal tersebut dilakukan agar kinerja dan kualitas guru meningkat sesuai dengan yang diharapkan. Guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Pembelajaran matematika hanya dapat disampaikan oleh

guru yang memiliki kompetensi matematika. Upaya lain yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberi perhatian khusus pada semua guru dengan selalu memeriksa kesiapan guru meliputi perangkat pembelajarannya yaitu RPP, Silabus, Promes dan lainnya, menumbuhkan dan memfasilitasi kreatifitas guru dalam pembelajaran, mulai dari pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran hingga penguasaan landasan-ladatan kependidikan seorang guru.

Salah satu upaya pemimpin transformasional dalam membangkitkan komitmen yaitu dengan memberdayakan seluruh sumberdaya organisasi. Pemberdayaan dilakukan pada dasarnya merupakan proses pemerdekaan diri, di mana setiap individu dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa, jika ketiga aspek kekuatan diri manusia ini mempunyai tempat untuk berkembang secara semestinya dalam suatu organisasi, maka hal ini akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan memiliki arti penting bagi pertumbuhan organisasi. Dengan keterlibatan mereka dalam pengambilan tujuan sekolah, pada gilirannya akan terbentuk rasa tanggung

jawab bersama mengimplementasikan keputusan yang diambil.¹¹ Ketika guru terlibat dalam pengambilan tujuan sekolah, guru juga berkewajiban berkomitmen dan bertanggung atas keputusan tersebut dengan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Selain membangun komitmen, pemimpin dalam hal ini kepala sekolah juga sangat perlu mempunyai visi yang jelas. Begitu pula dengan kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda yang mempunyai visi “Menjadi pusat pendidikan dan pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan potensi anak didik dibidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya serta kemampuan integritas Islam, Iman dan Ihsan menuju terbentuknya insan (*Ulil Abshar*)”. Kepala sekolah memandang visi menjadi sesuatu yang penting di SMP Islam Thoriqul Huda, sehingga dalam perumusannya semua warga sekolah dan *stakeholder* dilibatkan. Semua komponen sekolah harus mengetahui visi dan misi dan tujuan sekolah, sehingga dapat menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. Cara dalam menyampaikan visi misi sekolah yaitu dengan mensosialisasikan kepada seluruh

¹¹ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 158.

komponen sekolah pada saat rapat guru, rapat komite, upacara hari senin, visi misi apa yang ingin dicapai oleh sekolah. Di ruang guru dan ruang kepala sekolah juga dipasang visi misi dan tujuan sekolah, agar para guru dan peserta didik mudah mengakses. Visi perlu secara intensif dikomunikasikan kepada semua anggota organisasi sehingga semua anggota organisasi merasa sebagai pemilik visi tersebut. Jadi pemimpin transformasional dengan perilaku *idealized Influence* selain membangkitkan komitmen yang tinggi pemimpin transformasional juga harus mempunyai visi yang jelas dan mengkomunikasikan visi tersebut pada seluruh anggota organisasi. Visi adalah pandangan jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan yang sangat dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu dan tempat.¹² Sebab visi merupakan bagian dari salah satu aspek pembentukan dari kepemimpinan atau proses memimpin. Dengan kejelasan visi dari pemimpin transformasional sangat menentukan daya pengaruh proses kepemimpinan dalam

¹² Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 81.

organisasi pendidikan, serta pemimpin transformasional dapat tampil sebagai pemimpin yang kharismatik.¹³

Dalam referensi lain juga dijelaskan bahwa keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan dan keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah?” menjadi hal utama yang penting untuk kita implementasikan.¹⁴

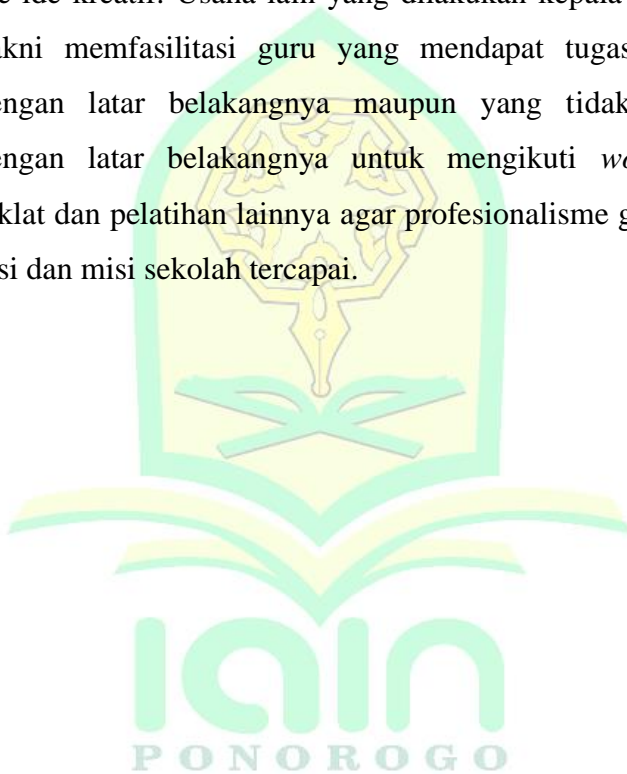
C. Sintesis Pengaruh Idealisme Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Pengaruh idealisme kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam Meningkatkan profesionalisme guru dilaksanakan sejak awal tahun masuk sekolah. Dalam pelaksanaannya melibatkan seluruh warga sekolah. Usaha yang dilakukan kepala sekolah adalah memosisikan dirinya sebagai teladan yang baik dan berupaya membangkitkan komitmen dengan seluruh warga

¹³ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, 159.

¹⁴ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta, Kalimedia, 2015), 205-207.

sekolah, Selain itu kepala sekolah dalam penugasan guru disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru dan kepala sekolah juga melibatkan guru dalam merencanakan program kerja sekolah, dengan harapan untuk menggali ide-ide kreatif. Usaha lain yang dilakukan kepala sekolah yakni memfasilitasi guru yang mendapat tugas sesuai dengan latar belakangnya maupun yang tidak sesuai dengan latar belakangnya untuk mengikuti *workshop*, diklat dan pelatihan lainnya agar profesionalisme guru dan visi dan misi sekolah tercapai.



BAB V

**MOTIVASI INSPIRATIF KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM
THORIQUH HUDA CEKOK BABADAN PONOROGO**

A. Paparan Data Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Motivasi inspiratif yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan keterampilan menggunakan kata-kata yang bisa membangkitkan semangat dan inspirasi segenap komponen organisasi pendidikan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Budijanto Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Saya sebagai kepala SMP Islam Thoriqul Huda, memotivasi para guru sering saya berikan tak terbatas waktu di saat lagi duduk bersama di ruang guru, di teras mushola setelah melaksanakan salat, di pintu gerbang sekolah saat menyambut siswa datang, baik itu kepada guru, karyawan, siswa maupun pada wali murid. Ketika didepan orang banyak saya sering menyampaikan pekerjaan guru itu tidak hanya untuk urusan dunia tapi untuk urusan akhirat juga, karena ilmu yang diamalkannya. Di akhirat kelak akan mendapatkan ganti yang lebih banyak. Selain itu saya juga menawarkan dan

mengkader guru untuk jabatan struktural bagi guru yang berprestasi. Kepada calon siswa baru pun saya juga memberikan motivasi pada saat daftar ulang siswa baru untuk selalu optimis dalam belajar, jangan takut untuk berprestasi. Begitu pula pada siswa kelas 1 s.d 3 pada saat upacara hari Senin saya selalu memotivasi mereka untuk rajin belajar untuk meraih prestasi akademik maupun nonakademik. Kepada wali, biasanya saat acara pertemuan wali murid saya berpesan agar orang tua selalu mengingatkan putra putrinya untuk selalu belajar. Di situ saya selalu memberikan dorongan pada para wali untuk selalu mendampingi anak belajar ketika mereka akan menghadapi Ujian Nasional, dan mengingatkan untuk taat beribadah.¹

Hal senada juga disampaikan oleh Ibud Mahanani, selaku Waka kurikulum SMP Islam Thoriqul Huda:

Kepala sekolah sering sekali memberikan motivasi kepada wali murid saat pertemuan wali murid untuk mendampingi putra putrinya belajar, begitu juga kepada guru-guru di sini. Pada saat rapat dengan dewan guru kepala sekolah juga memotivasi kepada para guru agar terus meningkatkan kompetensinya, ketika ada guru yang memiliki kompetensi dan prestasi maka akan beliau tambah jumlah jam mengajarnya dan diajukan untuk proses sertifikasi. Motivasi diberikan juga kepada siswa pada saat upacara hari senin, agar siswa selalu rajin belajar, dan berprestasi di sekolah maupun di luar sekolah, kepala sekolah menyampaikan saran-saran maupun

¹ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

kiat-kiat untuk mencapai visi dan misi sekolah dan yang tidak pernah terlewatkan adalah pesan kepala sekolah agar semua warga sekolah selalu meningkatkan kedisiplinannya.²

Apa yang dikatakan bapak Budijanto dan Ibud Mahanani sesuai dengan apa yang peneliti temukan di lapangan, pada saat upacara kepala sekolah memberikan motivasi berupa kata-kata inspiratif yang dapat mendorong guru dan peserta didik untuk lebih berprestasi.³



Dokumentasi saat upacara hari senin⁴

Kepemimpinan transformasional akan efektif bila pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada para bawahan untuk bekerja bersama-sama, bertindak

² Ibud Mahanani, *wawancara*, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

³ Observasi, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

⁴ Dokumentasi, Ponorogo, 14 Oktober 2019

untuk mencapai tujuan sekolah. Pemimpin transformasional adalah perilaku yang menjadikan sumber daya manusia yang dipimpin terinspirasi oleh setiap hal yang tumbuh dari dirinya, inspirasi ini digunakan sebagai pendekatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan komponen organisasi pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Siswanto, sebagai berikut:

Kepala sekolah selalu berusaha menginspirasi kepada semua warga sekolah, termasuk guru agar selalu meningkatkan profesionalismenya dengan memberi contoh disiplin waktu, beliau selalu hadir disekolah tepat waktu hal ini secara tidak langsung membuat guru mengikuti budaya yang dilakukan oleh sekolah. Selain itu beliau selalu berusaha menciptakan lingkungan organisasi sekolah yang menyenangkan dengan membangun kepedulian terhadap warga sekolah, saling bertegur sapa setiap kali bertemu, selalu berusaha untuk menyediakan hal-hal yang diperlukan guru untuk menunjang pembelajaran di kelas. Selain itu kepala sekolah juga selalu memposisikan diri sebagai teladan yang baik bagi semua warga sekolah, berbagai pengalaman mengajar dengan guru untuk mendapatkan informasi hal-hal yang menjadi penghambat pembelajaran dan berupaya mencari solusinya.⁵

⁵ Siswanto, *wawancara*, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

Pemberian dorongan yang menginspirasi merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional yang diwujudkan dengan kebijakan. Kebijakan kepala sekolah yang diberikan kepada guru dan karyawan memiliki pengaruh terhadap semangat kinerja yang dimilikinya. Dalam memberikan dorongan yang menginspirasi dibutuhkan langkah-langkah khusus, agar tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, dorongan yang menginspirasi diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang ada di SMP Islam Thoriqul Huda. Oleh karena itu, kepala sekolah senantiasa berupaya untuk membangun motivasi dari guru dan karyawan agar meningkatkan mutu pendidikan.

Sejalan dengan hal tersebut, Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda mengungkapkan sebagai berikut:

Kita berusaha untuk satu kata satu perbuatan. Artinya, jika saya memerintahkan untuk tidak terlambat maka saya juga berusaha untuk tidak terlambat. Selain itu, saya juga berusaha untuk melakukan sesuatu sebelum saya memerintahkan orang lain untuk melakukannya. Hal ini akan menumbuhkan pemahaman guru dan karyawan, bahwa antara guru dan karyawan dengan kepala sekolah itu memiliki tujuan dan tanggung jawab yang sama untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan demikian, akan tumbuh motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan.⁶

Ungkapan tersebut diperkuat dengan pernyataan informan pendukung, Arif Mahmudi selaku Staff TU sebagai berikut:

Beliau itu tipe pemimpin yang pandai menempatkan dirinya pada setiap situasi. Diwaktu rapat dengan semua guru, disaat menjadi pembina upacara ataupun di kesempatan lainnya, kalau waktunya menjadi motivator ya berperan menjadi motivator dan kalau waktunya menjadi inspirator ya beliau memerankan perannya sebagai inspirator.⁷

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru baik *input*, proses, *output* dan *outcome* sekolah diperlukan motivasi dan inspirasi dari kepala sekolah, sebab dengan adanya motivasi dari kepala sekolah mampu membangkitkan semangat kinerja guru sehingga guru harus berubah dari waktu ke waktu mengikuti perkembangan yang ada agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dengan inspirasi dari tindakan kepala sekolah mampu melahirkan pembelajaran yang lebih menyenangkan lagi sehingga

⁶ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

⁷ Arif Mahmudi, *wawancara*, Ponorogo, 14 Oktober 2019.

dapat mencapai *output* yang bermutu dan dapat melahirkan *outcome* yang bermutu.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan dimensi motivasi inspiratif diantaranya: (1) Dalam berkomunikasi dengan bawahan menggunakan kalimat-kalimat yang dapat menumbuhkan atau membangun semangat bekerja. (2) Memberikan kata-kata bijak. (3) Memberikan inspirasi dan teladan yang baik. (4) Memberi dorongan untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan meyakinkan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu itu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal di akhirat kelak (5) Memberikan saran dan kiat dalam mencapai visi dan misi sekolah.



Gambar 5.1 Dimensi Motivasi Inspiratif

B. Analisis Data Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Motivasi inspiratif adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku inspiratif motivasi merupakan perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi para bawahannya agar mereka bekerja sesuai yang diharapkan sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

Kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda memotivasi warga sekolah salah satunya melalui keterampilan menggunakan kata-kata yang dapat atau bisa membangkitkan semangat dan inspirasi. Hal tersebut dilakukan tanpa mengenal waktu artinya disetiap kesempatan baik forum formal maupun diluar kegiatan formal kepala sekolah selalu menyampaikan kepada siswa agar selalu bersemangat dalam belajar, sedangkan kepada guru kepala sekolah menyampaikan agar guru selalu

meningkatkan kinerjanya, serta memberikan perhatian dengan menyarankan ataupun menawarkan agar guru mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi, seperti kegiatan KKG, MGMP, *workshop* dan seminar. Dan ketika berkesempatan bertemu dengan wali murid kepala sekolah memberikan arahan agar supaya orang tua selalu mengawasi belajar anak dirumah. Seperti saat upacara hari senin kepala sekolah menyampaikan kepada para siswa untuk giat belajar dan meningkatkan ketrampilan melalui kegiatan ekstrakurikuler yang telah ada di sekolah.

Data di atas sesuai dengan teori Setiawan dan Abd. Muhith yang berbunyi, dalam memberikan motivasi kepada para bawahan, pemimpin transformasional dituntut menggunakan kata-kata yang bisa membangkitkan semangat dan inspirasi segenap komponen organisasi pendidikan. Kata-kata yang penuh semangat akan mengobarkan *spirit* mereka untuk mencipta dan membangun motivasi kerja dalam sistem nilai dan moral yang tinggi.⁸ Hal tersebut sejalan dengan Dwi Suryanto, *inspirational motivation* meliputi: Menggunakan kata-kata

⁸ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformastional Leadership*, 166.

yang membangkitkan semangat, berbicara optimis dan antusias.⁹

Selain memotivasi dengan kata-kata yang membangkitkan semangat, kepemimpinan transformasional akan efektif bila pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada para bawahan untuk bekerja bersama-sama, bertindak untuk mencapai tujuan sekolah. Pemimpin transformasional adalah perilaku yang menjadikan sumber daya manusia yang dipimpin terinspirasi oleh setiap hal yang tumbuh dari dirinya, inspirasi ini digunakan sebagai pendekatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan komponen organisasi pendidikan.

Upaya menginspirasi kepala SMP Islam Thoriqul Huda kepada semua warga sekolah, termasuk guru agar selalu meningkatkan profesionalismenya. Beliau selalu berusaha menciptakan lingkungan organisasi sekolah yang menyenangkan. Selain itu kepala sekolah juga selalu memosisikan diri sebagai teladan yang baik bagi semua warga sekolah, diantaranya dengan cara disiplin datang di sekolah tepat waktu. Membangun kepedulian pada warga sekolah juga dilakukan dengan cara saling bertegur sapa setiap kali bertemu, selalu berusaha untuk menyediakan

⁹ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* , 56

hal-hal yang diperlukan guru untuk menunjang pembelajaran di kelas. Berbagi pengalaman mengajar dengan guru untuk mendapatkan informasi hal-hal yang menjadi penghambat pembelajaran dan berupaya mencari solusi.

Pernyataan di atas sejalan dengan Dwi Suryanto, *inspirational motivation* meliputi: 1) menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, Memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi; 2) menjadi *role model* bagi bawahan.¹⁰ Hal ini dikuatkan dengan formulasi teori Bass, kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan beberapa dimensi: Sifat-sifat kekuatan membangkitkan inspirasi, dimana pemimpin mencetuskan ilham para bawahan dengan memberikan perangsang dan menjelaskan tujuan yang hendak dicapai secara menarik dan meyakinkan. Ini akan membangkitkan rasa ingin berusaha dengan lebih gigih untuk mencapai prestasi tinggi yang melampaui harapan. Pemimpin mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi dan suka menolong bawahan

¹⁰ Ibid.

yang berada dalam kesulitan. Para bawahan menyenangi pemimpin mereka dengan organisasinya.¹¹

C. Sintesis Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Motivasi inspiratif kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan di setiap kesempatan. Upaya yang dilakukan dalam memotivasi warga sekolah salah satunya melalui keterampilan menggunakan kata-kata yang dapat atau bisa membangkitkan semangat dan inspirasi. Memberikan perhatian pada guru dengan mendorong dan memfasilitasi agar guru mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Selain memotivasi, kepala sekolah juga memberikan inspirasi kepada para bawahan. Hal tersebut dilakukan dengan selalu berusaha menciptakan lingkungan organisasi sekolah yang menyenangkan. Selain itu kepala sekolah juga selalu membangun kepedulian terhadap warga sekolah dengan cara saling bertegur sapa setiap kali bertemu, berusaha menyediakan hal-hal yang diperlukan guru untuk

¹¹ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 62.

menunjang pembelajaran di kelas, berbagi pengalaman mengajar dengan guru untuk mendapatkan informasi hal-hal yang menjadi penghambat pembelajaran dan berupaya mencarikan solusinya.



BAB VI

**STIMULUS INTELEKTUAL KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM
THORIQUH HUDA CEKOK BABADAN PONOROGO**

**A. Paparan Data Stimulus Intelektual Kepemimpinan
Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme
Guru di SMP Islam Thoriqul Huda**

Kepala sekolah dengan dimensi *intellectual stimulation* yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Dalam organisasi sekolah, seorang kepala sekolah membutuhkan kemampuan untuk mengembangkan ide yang dimilikinya maupun ide dari warga sekolah. Mengembangkan ide merupakan salah satu upaya untuk membawa sebuah perbaikan pada sekolah, karena pada hakikatnya mengembangkan ide yang sesuai dengan tata tertib yang berlaku di sekolah akan menghantar menuju peningkatan mutu pendidikan. Teknik yang digunakan dalam menyelesaikan masalah menjadi salah satu cara untuk mengetahui kemampuan mengembangkan ide kreatif.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Budijanto selaku Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda memberikan pernyataan sebagai berikut:

Setiap permasalahan yang menyangkut perkembangan sekolah maka akan kami putuskan melalui rapat pimpinan terlebih dahulu. Dari hasil rapat pimpinan tersebut, akan kami tawarkan pada rapat umum yang dihadiri oleh seluruh komponen sekolah. Tetapi jika permasalahan itu permasalahan yang ringan maka cukup diselesaikan oleh waka dan guru yang bersangkutan.¹

Pernyataan di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan Peneliti dengan waka kurikulum, sebagai berikut:

Untuk menghadapi setiap permasalahan, kepala sekolah mengadakan rapat terbatas atau rapat pimpinan untuk mendiskusikan permasalahan yang sedang terjadi. Ini melibatkan Waka, kepala tata usaha dan bendahara sekolah. Hal ini dilakukan agar kebijakan yang diambil untuk menyelesaikan permasalahan yang akan dibawa dalam rapat umum itu mendapat dukungan dari unsur pimpinan, sehingga tidak terkesan pimpinan berdiri sendiri. Dari hasil rapat umum tersebut, akan dilakukan tindak lanjut sesuai dengan hasil keputusan rapat umum. Misalnya permasalahan terkait guru yang kesejahteraannya kurang, kepala sekolah melakukan musyawarah dengan pimpinan dan solusi yang

¹ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 28 Oktober 2019.

diberikan yakni memberikan tugas tambahan bagi guru yang kesejahteraannya kurang seperti tugas jadi wali kelas ataupun Guru Ekstrakurikuler. Contoh masalah lainnya yaitu sebagian guru ada yang merangkap jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya, solusi yang dilakukan yaitu memfasilitasi guru tersebut untuk ikut diklat ataupun pelatihan lainnya sehingga guru tersebut tetap mampu menjalankan tugas yang diberikan.²

Apa yang dikatakan kepala sekolah dan waka kurikulum sesuai dengan yang Peneliti lihat, kepala sekolah melakukan rapat antar pimpinan untuk menyikapi permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi sekolah dan selanjutnya disampaikan pada rapat umum.³



Dokumentasi rapat hari senin⁴

² Ibud Mahanani, *wawancara*, Ponorogo, 28 Oktober 2019.

³ Observasi, Ponorogo, 28 Oktober 2019.

⁴ Dokumentasi, Ponorogo, 28 Oktober 2019.

Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan membutuhkan adanya kritik dan saran dari guru dan karyawan. Kritik dan saran merupakan salah satu bentuk pengembangan ide yang dimiliki oleh guru dan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan tanggapan yang positif terhadap kritik dan saran tersebut. Hal ini bertujuan agar seluruh guru dan karyawan ikut serta dalam usaha mencapai mutu pendidikan.

Hal di atas sejalan dengan apa yang disampaikan Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Saya selalu mencari dan mencari kritik yang bersifat konstruktif baik melalui *group whatsapp* maupun mencari informasi secara sembunyi-sembunyi dari pembicaraan guru dan karyawan. Saya itu merasa senang jika ada bawahan memberi kritik dan saran untuk meningkatkan mutu pendidikan. Bahkan, jika dalam rapat itu saya selalu berkali-kali memberikan kesempatan kepada guru dan karyawan untuk menyampaikan kritik dan sarannya. Hal ini saya lakukan agar seluruh guru dan karyawan itu mau berpikir dan ikut berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Saya percaya jika mereka mau mengkritik dan memberi saran berarti mereka ikut dan berperan memikirkan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.⁵

⁵ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 28 Oktober 2019.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan Waka Kurikulum SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Kepala sekolah sangat *welcome* terhadap kritik dan saran dari bawahan. Artinya, itu memang sesuatu yang yang diharapkan oleh kepala sekolah. Guru dan karyawan mau menyampaikan unek-uneknya kepala kepala sekolah. Beliau juga sering menyampaikan kalau ada kekurangan atau sesuatu yang kurang pas atas kebijakan yang diambil kepala sekolah mengharap bawahan untuk selalu memberikan saran-saran bagaimana baiknya untuk lembaga pendidikan kita ini. contohnya dalam pemberian tugas kepada guru, porsi beban kerja yang diberikan kepada guru yang sudah tersertifikasi lebih banyak banyak dibanding dengan guru yang belum tersertifikasi, hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan kesenjangan antar bawahan.⁶

Dalam mewujudkan sekolah yang memiliki mutu pendidikan unggul maka diperlukan adanya upaya untuk mengembangkan produktivitas kerja guru dan karyawan agar tidak ketinggalan zaman. Kegiatan ini menjadi suatu kebijakan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, karena guru dan karyawan saat ini dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kepala sekolah diwajibkan memiliki kebijakan untuk mewujudkan

⁶ Ibud Mahanani, *wawancara*, Ponorogo, 29 Oktober 2019.

mutu pendidikan melalui pengembangan produktivitas kerja.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Budijanto selaku Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda , sebagai berikut:

Kita selalu berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru. Hal ini kami lakukan dengan mengikutkan guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ditingkat kabupaten dan MGMP wilayah. Saya juga terlibat aktif dalam Musyawarah Kerja Kepala Sekolah kabupaten. Selain itu kita juga memberikan pembinaan berbasis komputer kepada guru dan karyawan, minimal guru dan karyawan bisa mengoperasikan laptop dan komputer sehingga dapat menggunakan LCD proyektor dalam kegiatan pembelajaran di kelas.⁷

Hal tersebut di atas diperkuat dengan pernyataan, Siswanto selaku guru di SMP Islam Thoriqul Huda sebagai berikut:

Kepala sekolah kalau dapat ilmu baru dari penataran atau diklat itu selalu di *share* kepada para waka. Dan selanjutnya akan di sampaikan kepada para guru dan warga sekolah. Jika itu berupa kebijakan dari pemerintah yang harus dipatuhi maka kepala sekolah merapatkan dengan waka dan guru untuk ditindaklanjuti sehingga menjadi program

⁷ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 29 Oktober 2019.

yang sesuai dengan kebijakan pemerintah. Arahan dari dinas itu yang akan kita jadikan pedoman dalam menyusun program ke depan. Kita juga diikuti sertakan pelatihan IT terkait dengan kebijakan pemerintah berupa pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis Komputer.⁸

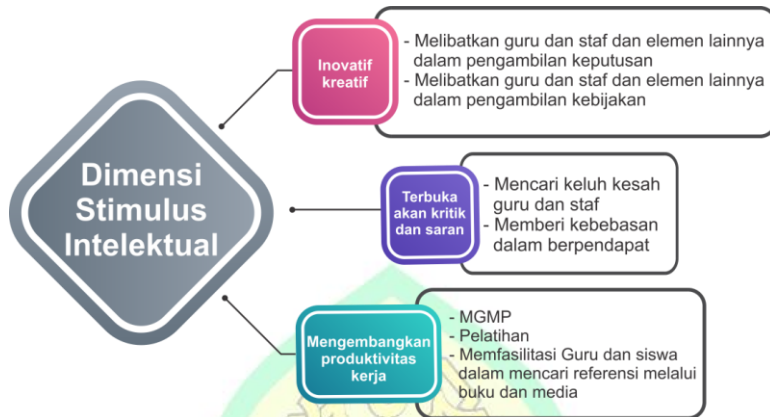
Dari hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti dapat diketahui, bahwa kepala sekolah telah memiliki program untuk menciptakan suasana belajar yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peserta didik didorong untuk lebih aktif mencari informasi yang berkaitan dengan materi pembelajaran, baik dengan membaca buku ataupun *searching* di internet. Dalam mewujudkan program tersebut, sekolah juga menyediakan fasilitas *wifi* gratis yang dapat diakses oleh seluruh warga sekolah.

Berdasarkan uraian data di atas maka dapat diambil kesimpulan, bahwa kepala sekolah dengan dimensi *intellectual stimulation* dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda adalah dengan membangun dan membiasakan musyawarah untuk memecahkan setiap masalah yang dihadapi di sekolah, menerima kritik dan saran yang konstruktif dari warga

⁸ Siswanto, *wawancara*, Ponorogo, 29 Oktober 2019.

sekolah, menerima ide-ide baru dan mendorong warga sekolah untuk melahirkan ide-ide kreatif. Selain itu kepala sekolah juga memberikan dukungan dan fasilitas untuk mengembangkan profesionalisme guru dan karyawan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Upaya yang telah dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan dimensi stimulus intelektual diantaranya: (1) menciptakan inovasi dan meningkatkan kreatifitas dengan melibatkan semua pihak dalam pengambilan setiap keputusan ataupun kebijakan sehingga menciptakan rasa kepedulian yang tinggi. (2) Terbuka terhadap kritik dan saran bawahan untuk mencari keluh kesah bawahan dan memberi kebebasan berpendapat sehingga berdampak pada munculnya rasa nyaman pada setiap warga sekolah. (3) Mengembangkan produktifitas kerja dengan menyediakan fasilitas teknologi, mengadakan pelatihan, mengikutsertakan MGMP.



Gambar 6.1 Dimensi Stimulus Intelektual

B. Analisis Data Stimulus Intelektual Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Peran kepemimpinan tidak bisa diabaikan dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Pada prinsipnya, peningkatan kualitas pendidikan di sekolah lebih menekankan pada kemandirian dan kreatifitas sekolah. Adapun tujuan akhirnya yaitu untuk mencapai keberhasilan sekolah dalam mempersiapkan pendidikan yang bermutu bagi masyarakat. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah memerlukan perencanaan strategis dalam menciptakan perubahan-perubahan yang berarti dalam mendongkrak mutu pendidikannya. Proses

perubahan ini berkaitan erat dengan perbaikan program dan kurikulum sekolah, meningkatkan kinerja kepala sekolah dan guru, meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pendidikan, dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Hal ini diupayakan dalam rangka mengefektifkan kinerja sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang efektif untuk membawa perubahan dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah harus mengelola perubahan agar mengarah pada pembaharuan. Kegiatan pembaharuan pendidikan berupaya melakukan pembenahan-pembenahan pendidikan guna mencapai hasil yang lebih baik dari hasil-hasil sebelumnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir dan berimajinasi, juga perubahan kepercayaan mereka. Teknik yang digunakan dalam menyelesaikan masalah menjadi salah satu cara untuk mengetahui kemampuan mengembangkan ide kreatif.

Dalam konteks ini kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam menyikapi setiap permasalahan yang dialami dan menyangkut perkembangan sekolah, beliau membuat kebijakan untuk membahas permasalahan yang terjadi melalui rapat pimpinan, yaitu terbatas kepala sekolah, wakasek, komite sekolah dan yayasan. Kemudian hasil rapat pimpinan tersebut akan dirapatkan kembali dengan seluruh komponen sekolah. Hal ini dilakukan agar dalam menyelesaikan permasalahan mendapat pertimbangan dan diketahui oleh seluruh warga sekolah dan meminimalisir kesan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang otoriter. Dengan melibatkan seluruh warga sekolah artinya kepala sekolah memberdayakan warga sekolah, hal ini berdasarkan kepercayaan bahwa warga sekolah membutuhkan organisasi sama besarnya seperti organisasi juga membutuhkan mereka. Kepala sekolah juga menyadari bahwa warga sekolah merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi. Sehingga nantinya kepala sekolah tidak perlu memberi tahu apa yang harus mereka lakukan dalam menghadapi persoalan, tetapi mereka akan peka dengan sendirinya karena dilibatkan dalam pengambilan kebijakan.

Selain melibatkan seluruh warga sekolah dalam pembuatan kebijakan, kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada semua yang ikut dalam rapat untuk menyampaikan kritik dan saran pada program-program sekolah yang sudah berjalan. Selain pada rapat kepala sekolah juga membuka kritik dan saran melalui media sosial khususnya grup *whatsapp* guru. Dengan semakin banyak kritik dan saran yang masuk diharapkan akan semakin banyak sumber referensi dalam menyusun kebijakan kedepannya. Sekaligus menumbuhkan kreatifitas guru dalam menghadapi setiap masalah yang terjadi di sekolah.

Pernyataan diatas sejalan dengan Setiawan dan Abd. Muhith dalam bukunya yang berjudul *Transformasional Leadership Intellectual simulation* adalah pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.⁹ Formulasi teori Bass sejalan dengan pernyataan di atas, simulasi intelektual ialah proses seorang pemimpin untuk meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap masalah-

⁹ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, 166

masalah dan memengaruhi pengikutnya untuk memecahkan masalah-masalah itu dengan perspektif yang baru.¹⁰ Pemimpin senantiasa mengajak para bawahan membuat keputusan dengan bukti-bukti yang konkret serta meyakinkan para bawahan tentang perlunya bekerja sebagai satu kelompok dan bukan secara individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional gemar mengamalkan komunikasi dan interaksi dua arah sebagai cara untuk mengajak pemikiran pengikut untuk menyelesaikan suatu masalah yang kompleks dan sukar. Ini menyebabkan pengikut-pengikutnya mampu menyelesaikan masalah dengan lebih berhasil.¹¹

Dalam mewujudkan sekolah yang memiliki mutu pendidikan unggul maka diperlukan adanya upaya untuk mengembangkan produktifitas kerja guru dan karyawan agar tidak ketinggalan zaman. Kegiatan ini menjadi suatu kebijakan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, karena guru dan karyawan saat ini dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan zaman. Maka dari itu program kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda untuk meningkatkan profesionalisme guru salah satunya dengan

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 386.

¹¹ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 62.

mewajibkan guru mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ditingkat kabupaten dan MGMP wilayah. Sedangkan untuk mengimbangi kemajuan teknologi pihak sekolah juga memberikan pembinaan berbasis komputer kepada guru dan karyawan, minimal guru dan karyawan bisa mengoperasikan laptop dan komputer sehingga dapat menggunakan LCD proyektor dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Selain pembinaan guru, yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah adalah menciptakan suasana belajar yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peserta didik didorong untuk lebih aktif mencari informasi yang berkaitan dengan materi pembelajaran, baik dengan membaca buku ataupun *searching* di internet. Dalam mewujudkan program tersebut, sekolah juga menyediakan fasilitas *internet/wifi* gratis yang dapat di akses oleh seluruh warga sekolah.

Pernyataan diatas sejalan dengan Daryanto, bahwa kepala sekolah yang memiliki perilaku *intellectual stimulation* adalah kepala sekolah yang dapat menumbuhkan kreatifitas dan inovasi dikalangan guru dan karyawannya dengan mengembangkan pemikiran kritis

dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah kearah yang lebih baik.¹² Dalam referensi lain Edward Sallis menyatakan, inovasi yaitu kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab melakukan perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi pendidikan yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu pemimpin transformasional perlu rasa kepercayaan tim kerja yang sudah dibangun.¹³

C. Sintesis Stimulus Intelektual Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Stimulus intelektual kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan setiap ada permasalahan yang menyangkut perkembangan sekolah. Permasalahan dibahas melalui rapat terbatas, yaitu kepala sekolah, waka,

¹² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, 146

¹³ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education: manajemen Mutu Pendidikan*, ter. Ahmad Ali Riyadi dan Farurrozi, cet. IV, (Yogyakarta: IRCiSod, 2006), 123.

komite sekolah dan yayasan. Kemudian hasil rapat tersebut akan dirapatkan dengan seluruh komponen sekolah. Hal ini dilakukan agar dalam menyelesaikan permasalahan mendapat pertimbangan dan diketahui oleh seluruh warga sekolah. Selain melibatkan seluruh warga sekolah dalam pembuatan kebijakan, kepala sekolah juga memberikan kebebasan kepada semua yang ikut dalam rapat untuk menyampaikan kritik dan saran pada program-program sekolah yang sudah berjalan. Selain pada rapat, kepala sekolah juga membuka kritik dan saran melalui media sosial khususnya grup *whastapp* guru. Selain itu, sebagai upaya pengembangan produktifitas kerja, kepala sekolah melakukan pembinaan berbasis komputer kepada guru dan karyawan dan menyediakan fasilitas untuk menunjang peningkatan kompetensi, di antaranya fasilitas layanan internet, pelatihan untuk guru, MGMP.

BAB VII

**KESADARAN INDIVIDU KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM
THORIQUH HUDA CEKOK BABADAN PONOROGO**

A. Paparan Data Kesadaran Individu Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda yaitu dengan memperhatikan kebutuhan individu para bawahannya. Perhatian secara individu yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat guru dan karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya oleh kepala sekolah. Kebutuhan seorang guru dan karyawan dalam sebuah sekolah bukan hanya berupa pekerjaan dan upah yang diberikan kepala sekolah. Guru dan karyawan membutuhkan adanya perhatian individu yang diberikan oleh kepala sekolah. Pemberian perhatian akan membuat guru dan karyawan merasa nyaman.

Hal tersebut senada dengan informasi yang diperoleh dari Ibud Mahanani selaku Waka kurikulum di SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Sebagai kepala sekolah Bapak Budijanto, selama ini selalu berusaha mengenali kebutuhan kami para guru. Beliau juga selalu berusaha memenuhi apa yang menjadi kebutuhan guru dan karyawan. Hal tersebut beliau wujudkan dalam berbagai hal. Antara lain setiap satu bulan sekali disetiap pertemuan rapat guru, kepala sekolah selalu berusaha menampung keluh kesah guru dan berusaha mencari solusi agar guru dan karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Selain rasa nyaman guru dan karyawan juga membutuhkan pengakuan artinya keberadaannya dalam sebuah organisasi perlu diakui, maka dalam hal ini kepala sekolah melakukan yang namanya penempatan sdm. Guru diberikan tugas maupun jabatan yang sesuai dengan minat dan kompetensinya, namun terkadang kepala sekolah juga memberikan kesempatan pada guru baru ataupun yang sekiranya mampu mengemban tugas tersebut sebagai program kaderisasi didalam organisasi. Kebutuhan lain dari guru dan karyawan yang mendapat perhatian dari kepala sekolah adalah program pelatihan atau peningkatan kompetensi, adapun yang dilakukan adalah dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar, diklat dan pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh dinas maupun instansi lain. Selain itu bagi guru yang kesejahteraannya kurang, oleh kepala sekolah diberikan tugas tambahan dan diberi kompensasi terkait tugas tersebut. Kepala sekolah juga menerapkan pemberian penghargaan (*rewards*) bagi

para guru dan seluruh warga sekolah yang berprestasi, hal ini dilakukan agar guru dan karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.¹

Budijanto selaku Kepala Sekolah SMP Thoriqul Huda, juga menyampaikan pernyataan, sebagai berikut:

Cara saya untuk mengenali kebutuhan para guru dan karyawan yaitu dengan melalui pendekatan-pendekatan, baik pendekatan yang sifatnya formal maupun nonformal. Kalau yang formal biasanya saya lakukan dalam rapat-rapat resmi yang kami laksanakan setiap 1 bulan sekali. Dalam rapat itu, kita gali potensi-potensi guru dan karyawan serta masukan-masukan dari mereka agar kinerja mereka terus meningkat. Dalam memberikan tugas pada guru kami juga tidak asal menunjuk orang, karena tugas akan terselesaikan dengan baik apabila orang yang kita berikan tanggung jawab itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan pendekatan nonformal yang saya lakukan antara lain dengan cara *sharing* dengan guru, ngobrol santai di ruang guru, di ruang TU, di kantin, ataupun dimana saja sehingga dengan ngobrol santai tersebut saya berharap tercipta suasana keakraban sehingga guru lebih terbuka dalam menyampaikan ide maupun gagasannya. Selain itu saya juga mendorong para guru aktif mengikuti seminar maupun diklat guna menambah pengetahuan dan wawasan guru.²

¹ Ibud Mahanani, *wawancara*, Ponorogo, 29 Oktober 2019.

² Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 29 Oktober 2019.

Hal senada disampaikan oleh Siswanto, selaku Guru SMP Islam Thoriqul Huda, sebagai berikut:

Bapak kepala sekolah sering berkeliling, silaturahmi ke kelas-kelas dengan guru. Dalam kesempatan tersebut kepala sekolah mengajak kami ngobrol santai sambil memberikan nasehat-nasehat, serta sesekali beliau meminta kami untuk menyampaikan keluh kesah kami di sekolah. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah dengan alasan agar guru bisa lebih diperhatikan kebutuhannya khususnya dalam hal mengajar. Kepala sekolah juga mendorong kami untuk ikut aktif dalam kegiatan *workshop*, diklat dan pelatihan baik yang diadakan oleh sekolah maupun instansi lain diluar sekolah.³

Pernyataan di atas sesuai dengan apa yang Peneliti temukan di lapangan, bahwa guru mendapat kesempatan *sharing* menyampaikan aspirasi dan keluh kesah yang dialami dalam menjalankan tugasnya serta menyampaikan gagasan-gagasannya.⁴

³ Siswanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

⁴ Observasi, Ponorogo, 13 Nopember 2019



Dokumentasi pada saat *Sharing Guru*⁵

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memperlakukan setiap orang menjadi individu. Keragaman minat, bakat, kemampuan, karakter, cita dan lainnya dan lainnya dan setiap karyawan harus diketahui secara detail oleh pemimpin sehingga dia dapat memperlakukan setiap karyawan sebagai individu. Kinerja guru dalam organisasi dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan (*work*) dengan keahlian (*skill*), begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Guru yang mendapat tugas sesuai dengan kualifikasi akademiknya akan lebih mudah meningkatkan kompetensinya. Menempatkan guru sesuai dengan

⁵ Dokumentasi, Ponorogo, 13 Nopember 2019

keahliannya secara mutlak harus dilakukan seorang pemimpin transformasional, sebab guru yang diberikan tugas (*job*) tambahan tidak sesuai keahliannya (*skill*) akan berakibat pada dekadensi cara kerja dan hasil pekerjaan serta akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka apabila tidak diimbangi dengan pelatihan yang sesuai dengan tugas tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Budijanto, selaku Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda:

Saya selaku pemimpin di sekolah ini dalam menempatkan guru dibantu oleh waka kurikulum, kami sesuaikan dengan keahlian dan latar belakang masing-masing guru dengan begitu guru akan lebih fokus meningkatkan kompetensinya dan apabila ada guru yang mendapat tugas tambahan mengajar diluar kualifikasi akademiknya kami akan memfasilitasi dengan mengikutkannya diklat ataupun pelatihan lainnya. Selain itu guru-guru SMP Islam Thoriqul Huda yang sudah sesuai dengan kualifikasi akademiknya, juga saya kirimkan ini untuk mengikuti diklat atau pelatihan yang diselenggarakan oleh berbagai instansi terkait misalnya pelatihan K13. Hal ini saya lakukan agar dapat membantu guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman guru akan sangat membantu di sekolah, sehingga kami punya banyak kesempatan untuk memberdayakan guru-guru yang ada dengan memberikan tugas tambahan. Harapan kami guru-guru yang ada di

sekolah ini kinerjanya lebih baik dan tujuan sekolah bisa tercapai.⁶

Senada dengan data di atas Ibud Mahanani, selaku waka kurikulum di SMP Islam Thoriqul Huda, menyampaikan sebagai berikut:

Bapak kepala sekolah memberikan tugas kepada para guru di sekolah ini disesuaikan dengan latar belakang masing-masing guru kepala sekolah memberikan *workshop*, pelatihan, diklat ataupun pelatihan lain untuk meningkatkan kompetensinya, fasilitas ini juga diberikan kepada guru yang mendapat tugas diluar kompetensi atau latar belakang yang dimiliki. Contohnya mengikutsertakan guru tersebut pelatihan pemanfaatan teknologi dan internet sebagai media pembelajaran yang diadakan oleh MGMP. Dengan bantuan internet guru diharapkan lebih mudah mencari referensi terkait tugas yang diberikan. Saya selaku Waka kurikulum membantu beliau membagi tugas kepada para guru setiap satu semester, dan bahkan belum ada satu semester kalau ada perubahan sewaktu-waktu juga diadakan perbaikan. Maka dari itu bapak kepala sekolah memberdayakan guru disesuaikan dengan Tupoksinya, dengan harapan kinerja guru di sekolah ini lebih baik dari waktu ke waktu.⁷

⁶ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

⁷ Ibud Mahanani, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

Sosok pemimpin transformasional, tidak hanya memperhatikan para guru agar proses pembelajaran berjalan lancar dan sesuai yang diharapkan, tapi sosok pemimpin transformasional juga mampu mengenali kebutuhan para siswa agar siswa mampu mencapai prestasi akademik maupun nonakademiknya. Berikut hasil wawancara dengan Budijanto, selaku kepala sekolah SMP Thoriqul Huda:

Untuk meningkatkan *output* siswa, kita harus mengenali dan mengetahui apa-apa yang menjadi minat dan bakat siswa. Agar kita dapat memaksimalkan minat dan bakat yang dimiliki masing-masing siswa tersebut. Di SMP Islam Thoriqul Huda selain kegiatan belajar mengajar juga menyediakan kegiatan ekstrakurikuler bagi siswa sebagai ajang menyalurkan minat dan bakatnya. Ada beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang difasilitasi sekolah antara lain: OSIS, Kegiatan Pramuka, Palang Merah Remaja, Qiroa'tul Qur'an, Sholawat al-Banjari, Seni Tari, Mujahadah dan Haflah.⁸

Di samping memberikan kesempatan dan dukungan terhadap guru untuk meningkatkan profesionalismenya, serta mendelegasikan tugas berdasarkan latar belakang kompetensinya. Kepala sekolah selayaknya memiliki kebijakan tersendiri apabila ada warga sekolah yang

⁸ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

berprestasi. Kebijakan ini merupakan wujud apresiasi yang diberikan kepala sekolah kepada warga sekolah. Hal tersebut akan menunjukkan, bahwa kepala sekolah memiliki empati, simpati dan kepedulian kepada warga sekolah, baik yang berprestasi maupun yang melakukan kesalahan. Berikut adalah pernyataan Budijanto, selaku kepala sekolah di SMP Islam Thoriqul Huda:

Minimal saya memberikan ucapan selamat kepada warga sekolah yang berprestasi, ucapan tersebut saya sampaikan secara pribadi dan secara umum di depan seluruh warga sekolah. Ucapan terima kasih secara pribadi saya lakukan sebagai bentuk rasa bangga saya sebagai kepala sekolah melihat prestasi yang didapat oleh guru maupun siswa, sedangkan yang saya sampaikan di muka umum (biasanya ketika upacara hari senin) adalah bentuk rasa bangga sekolah akan prestasi yang telah diraih dan sebagai motivasi untuk warga sekolah yang lain untuk bersemangat mencapai prestasi juga. Dan dari sekolah selain ucapan terima kasih biasanya guru ataupun siswa yang berprestasi akan diberikan *reward*, baik yang berupa materiil maupun non materiil.⁹

Pernyataan di atas dikuatkan juga oleh pernyataan Siswanto, selaku guru di SMP Islam Thoriqul Huda:

⁹ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

Kebijakan kepala sekolah untuk guru, karyawan dan siswa yang berprestasi diberikan *reward* atau apresiasi, baik yang berupa materiil maupun nonmateriil. Adapun prestasi yang pernah didapat siswa diantaranya Juara 3 lomba PMB Penggalang Putri Kwaran Babadan, Juara qiroah putra, *science and art competition* MAN 2 Ponorogo, juara 1 lomba TBP penggalang putri kwaran babadan, juara 3 cerdas cermat al quran *science and art competition* MAN 2 Ponorogo, juara 3 PMR SMA N 2 Ponorogo tingkat madya sejawa timur, juara 1 seni budaya perkemahan 1t II kwaran babadan, Juara 1 pidato keagamaan perkemahan 1t II kwaran babadan, juara harapan 1 Musabaqoh Qiroatul Qutub tingkat Mts MA sekabupaten Ponorogo, juara harapan 2 musabaqoh qiroatul qutub tingkat Mts MA sekabupaten Ponorogo. Meskipun hanya ucapan terima kasih yang disampaikan ketika upacara hari senin/rapat guru sebenarnya itu merupakan sebuah kebanggan bagi kami. Karena menurut kami apresiasi/penghargaan itu tidak melulu soal materi justru yang jauh lebih berharga adalah penghargaan dalam bentuk motivasi agar kita selalu mengembangkan kompetensi yang kita miliki.¹⁰

Selain perhatian yang diberikan kepada warga sekolah yang berprestasi, kepala sekolah juga memberikan perhatian khusus kepada warga sekolah yang melakukan pelanggaran. Sebagai mana yang dituturkan oleh

¹⁰ Siswanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

Budijanto, selaku kepala sekolah di SMP Islam Thoriqul Huda:

Kalau ada guru atau karyawan yang melakukan pelanggaran atau bertindak tidak semestinya biasanya saya berikan teguran. Jika dengan teguran tidak mendapat respon yang baik biasanya saya panggil di ruang kepala sekolah, di sana saya lakukan pembinaan personal. Sehingga permasalahan tersebut menjadi rahasia dan tidak ada yang tahu. Kalau dipanggil 1x atau 2x tidak ada perubahan maka akan saya bawa ke dalam rapat guru dengan komite sekolah, agar dicarikan solusi terbaik akan masalah yang sedang dihadapi.¹¹

Penuturan tersebut didukung dengan informasi yang disampaikan oleh Arif Mahmudi berikut ini:

Biasanya kepala sekolah mengajak mengobrol guru atau karyawan yang melakukan kesalahan. Kalau masih tetap melakukan kesalahan, kepala sekolah mengingatkan secara umum diforum rapat dan diberikan pembinaan melalui siraman rohani. Kalau masih tetap, kepala sekolah memanggil yang bersangkutan itu untuk menghadap di ruang kepala sekolah. Terakhir jika masih seperti itu maka akan dirapatkan dengan seluruh guru dan komite sekolah. Dan biasanya kebijakan diberikan tergantung pada tingkat kesalahan yang dilakukan.¹²

¹¹ Budijanto, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

¹² Arif Mahmudi, *wawancara*, Ponorogo, 11 Nopember 2019.

Berdasarkan uraian data di atas maka dapat diambil kesimpulan, bahwa kepala sekolah dengan dimensi kesadaran individu (*individual consideration*) dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda adalah dengan upaya mengidentifikasi kebutuhan warga sekolah, memberikan kesempatan belajar khususnya guru, mendelegasikan wewenang sesuai dengan minat dan latar belakang kompetensinya, memberikan *reward* kepada warga sekolah yang mendapatkan prestasi dan memberikan *punishment* kepada warga sekolah yang melakukan pelanggaran.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan dimensi kesadaran individu diantaranya: (1) Menampung aspirasi bawahan dan mencari solusi. (2) Mengenali kebutuhan guru dan staf. (3) Berusaha memenuhi kebutuhan guru dan staf. (4) Memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan staf. (5) Mendelegasikan wewenang untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bawahan.



Gambar 7.1 Dimensi Kesadaran Individu

B. Analisis Data Kesadaran Individu Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan dituntut untuk memiliki pemahaman akan arti penting pemberian perhatian individu kepada warga sekolah. Seorang kepala sekolah yang transformasional memiliki prinsip bahwa guru dan karyawan bukan sebuah robot yang bisa dipekerjakan secara otoriter, melainkan seorang manusia yang membutuhkan adanya perhatian, penghargaan dan perlindungan. Penerapan prinsip tersebut dalam sekolah akan membantu kepala sekolah untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dari beberapa hierarki kebutuhan dasar manusia, pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang

paling tinggi. Aktualisasi diri kemudian menjadi penting karena pada posisi tersebut seseorang diakui sebagai anggota organisasi yang berkontribusi penting atas sebuah pencapaian yang baik. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri individu.

Dari hasil wawancara penulis mendapati bahwa kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda selalu berusaha mengenali kebutuhan para guru. Beliau juga selalu berusaha memenuhi apa yang menjadi kebutuhan guru dan karyawan. Hal tersebut beliau wujudkan dalam berbagai hal. Antara lain setiap satu bulan sekali disetiap pertemuan rapat guru, kepala sekolah selalu berusaha menampung keluh kesah guru dan berusaha mencari solusi agar guru dan karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Selain rasa nyaman guru dan karyawan juga membutuhkan pengakuan artinya keberadaannya dalam sebuah organisasi perlu diakui, maka dalam hal ini kepala sekolah melakukan penempatan SDM sebaik mungkin. Guru diberikan tugas maupun jabatan yang sesuai dengan minat dan kompetensinya, namun terkadang kepala sekolah juga memberikan kesempatan pada guru baru ataupun yang sekiranya mampu mengemban jabatan tertentu sebagai program kaderisasi di

dalam organisasi. Kebutuhan lain dari guru dan karyawan yang mendapat perhatian dari kepala sekolah adalah program pelatihan atau peningkatan kompetensi, adapun yang dilakukan adalah dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar, diklat dan pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh dinas maupun instansi lain dan memberi *reward* bagi yang berprestasi. Cara kepala sekolah untuk mengenali kebutuhan para guru dan karyawan yaitu dengan melalui pendekatan-pendekatan, baik pendekatan yang sifatnya formal maupun non formal. Pendekatan formal dilakukan dalam rapat-rapat resmi yang dilaksanakan setiap 1 bulan sekali. Dalam rapat tersebut, kepala sekolah menggali potensi-potensi guru dan karyawan serta masukan-masukan dari mereka agar kinerja mereka terus meningkat. Sedangkan pendekatan non formal dilakukan melalui *sharing* dengan guru, ngobrol santai di ruang guru, di ruang TU, di kantin, ataupun dimana saja. Dengan suasana tersebut kepala sekolah berharap tercipta suasana keakraban sehingga guru lebih terbuka dalam menyampaikan ide maupun gagasannya.

Sosok pemimpin transformasional, tidak hanya memperhatikan para guru agar proses pembelajaran berjalan lancar dan sesuai yang diharapkan, tapi sosok

pemimpin transformasional juga mampu mengenali kebutuhan para siswa agar siswa mampu mencapai prestasi akademik maupun nonakademiknya. Untuk meningkatkan *output* siswa, kepala sekolah harus mengenali dan mengetahui apa-apa yang menjadi minat dan bakat siswa. Agar dapat memaksimalkan minat dan bakat yang dimiliki masing-masing siswa tersebut. Di SMP Islam Thoriqul Huda selain kegiatan belajar mengajar juga menyediakan kegiatan ekstrakurikuler bagi siswa sebagai ajang menyalurkan minat dan bakatnya. Ada beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang di fasilitasi sekolah antara lain: OSIS, Kegiatan Pramuka, Palang Merah Remaja, Qiroa'tul Qur'an, Selawat al-Banjari, Seni Tari, Mujahadah dan Haflah.

Paparan data diatas sejalan dengan kepemimpinan transformasional dengan dimensi *individualized consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpin.¹³ Selaras dengan hal tersebut Endin Nasrudin dalam bukunya yang

¹³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*(Bandung: Pustaka Setia, 2010), 303-305

berjudul *Psilogi Manajemen* menyatakan, *individual consideration* merupakan perilaku kepemimpinan dengan mendekati diri kepada karyawan secara emosi. Artinya, pada aspek ini ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan pengikut terutama pada kekuasaan hubungan dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pimpinan dengan orang penting dan berpengaruh baik di luar atau dalam organisasi.¹⁴

Selain mendekati diri kepada karyawan secara emosi, kepala sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam kepemimpinan transformasionalnya memiliki kebijakan tersendiri apabila ada warga sekolah yang berprestasi. Kebijakan ini merupakan wujud apresiasi yang diberikan kepala sekolah kepada warga sekolah. Hal tersebut akan menunjukkan, bahwa kepala sekolah memiliki empati, simpati dan kepedulian kepada warga sekolah, baik yang berprestasi maupun yang melakukan kesalahan. Hal sederhana yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberikan ucapan selamat kepada warga sekolah yang berprestasi, ucapan tersebut disampaikan secara pribadi dan secara umum di depan seluruh warga sekolah. Ucapan

¹⁴ Endin Nasrudin, *Psilogi Manajemen* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 81.

terima kasih secara pribadi disampaikan sebagai bentuk rasa bangga sebagai kepala sekolah melihat prestasi yang di dapat oleh guru maupun siswa, sedangkan yang disampaikan di muka umum (biasanya ketika upacara hari senin) adalah bentuk rasa bangga sekolah akan prestasi yang telah diraih dan sebagai motivasi untuk warga sekolah yang lain untuk bersemangat mencapai prestasi juga. Dan dari sekolah selain ucapan terima kasih biasanya guru ataupun siswa yang berprestasi akan diberikan *reward*. Bentuk perhatian kepala sekolah tidak hanya diberikan pada warga sekolah yang berprestasi saja. Namun perhatian juga sangat penting diberikan kepada warga sekolah yang bertindak tidak sewajarnya atau melakukan kesalahan. Kalau ada guru atau karyawan yang melakukan pelanggaran atau bertindak tidak semestinya biasanya akan diberikan teguran. Jika dengan teguran tidak mendapat respon yang baik biasanya akan dipanggil di ruang kepala sekolah, disana kepala sekolah melakukan pembinaan personal. Sehingga permasalahan tersebut menjadi rahasia dan tidak ada yang tahu. Kalau dipanggil 1 kali atau 2 kali tidak ada perubahan maka akan dibawa ke dalam rapat guru dengan komite sekolah, agar dicarikan solusi terbaik akan masalah yang sedang dihadapi. Hal

tersebut sejalan dengan formulasi teori Bass, perhatian yang individualisasi ialah dukungan, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi.¹⁵ Pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong menyelesaikan masalah dan perkara yang bersifat pribadi.¹⁶

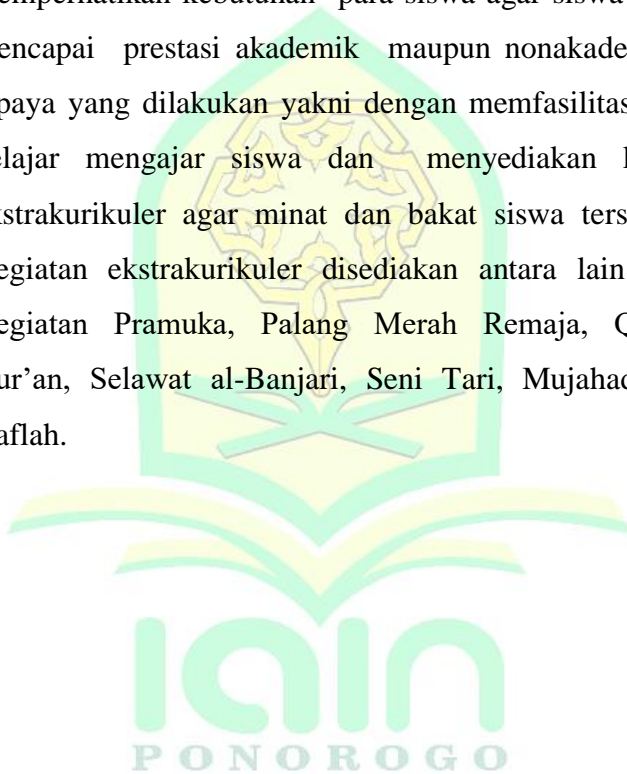
C. Sintesis Kesadaran Individu Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda

Kesadaran individu kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Islam Thoriqul Huda dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan setiap ada kesempatan. Antara lain disetiap pertemuan rapat guru, kepala sekolah selalu berusaha menampung keluh kesah guru dan berusaha mencari solusi agar guru dan staf merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Upaya yang dilakukan kepala sekolah yakni menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensinya dan untuk meningkatkan kompetensi, kepala sekolah

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, 386.

¹⁶ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, 62.

mengikutsertakan guru kegiatan seminar, pelatihan, diklat dan pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh dinas maupun instansi lain dan memberikan reward bagi guru yang berprestasi. Selain itu kepala sekolah juga memperhatikan kebutuhan para siswa agar siswa mampu mencapai prestasi akademik maupun nonakademiknya. Upaya yang dilakukan yakni dengan memfasilitasi media belajar mengajar siswa dan menyediakan kegiatan ekstrakurikuler agar minat dan bakat siswa tersalurkan. Kegiatan ekstrakurikuler disediakan antara lain: OSIS, Kegiatan Pramuka, Palang Merah Remaja, Qiroa'tul Qur'an, Selawat al-Banjari, Seni Tari, Mujahadah dan Hafлах.



BAB VIII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya: (1) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah serta komitmen dengan program tersebut. (2) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, memberi dorongan untuk meningkatkan kompetensi dengan meyakinkan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu itu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal di akhirat kelak dan memberikan teladan yang baik dengan mencontohkan disiplin waktu, memberikan saran dan kiat dalam mencapai visi dan misi sekolah dengan sharing

pengalaman. (3) Stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan kemudian dalam pengambilan kebijakan melibatkan antar pimpinan terlebih sebelum akhirnya dibahas dengan seluruh warga sekolah untuk disepakati bersama (4) Kesadaran individu kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi, keluh kesah guru dan mencari solusi, mengikutsertakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi dan memberikan penghargaan maupun pemberian *reward* bagi guru yang berprestasi.

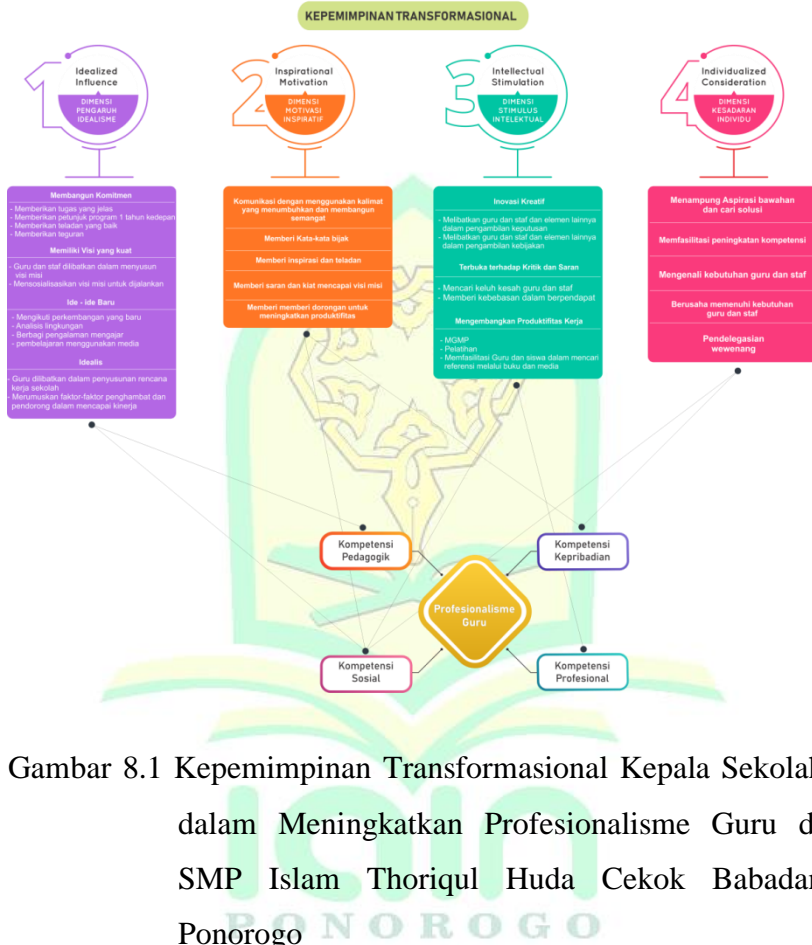
A. Saran

1. Bagi kepala sekolah, hendaknya mampu meningkatkan kualitas kinerja Guru dari waktu ke waktu sehingga mampu mengikuti dan mengimbangi serta bersaing dalam dunia pendidikan yang berkembang pesat seperti saat ini.
2. Bagi guru, hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerja dan kompetensinya sehingga dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan pembelajaran di masa sekarang ini. Sehingga akan terwujud predikat guru profesional.

3. Bagi lembaga pendidikan (sekolah), hendaknya selalu aktif mengikuti pesatnya perkembangan dunia pendidikan, selalu memperhatikan perkembangan SDM guru dan karyawan. Dan selalu mengevaluasi setiap kebijakan maupun SDM dalam organisasi.



**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP ISLAM THORIQUH HUDA CEKOK BABADAN PONOROGO**



Gambar 8.1 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo

DAFTAR PUSTAKA

- Adlan, Aidin. *Hubungan Sikap Guru terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*. Jakarta: Matahari, 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- _____, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta; PT Rineka Cipta, 1996.
- Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press, 2012.
- Danim, Sudarman. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kritis, dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009..
- _____, *Menjadi Komunitas Pembelajar : Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- _____, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Akasara, 2006.
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- David L.Goetsch dan Stanley B. Davis, *Manajemen Mutu Total, alih bahasa ; Benyamin Molan*. Jakarta : Prenhallindo, 2002.
- Efendi, Nur. *Islamic Education Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.

- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Karim, Mohammad. *Pemimpin Transformasional di lembaga pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1993
- Kolis, Nur. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Marno & Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Ref Ika Aditama, 2008.
- Maunah, Binti. *Psikologi Pendidikan*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2014.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Nasrudin, Endin. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, Pasal 28 ayat 3 Tentang Standar Pendidikan Nasional
- PERMENDIKNAS Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah
- Poerwadarminta, W. J. S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia, cetakan ke-3*. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Sahertian, Piet A. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Surabaya: Usaha Nasional, 1990.

- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education: manajemen Mutu Pendidikan, ter. Ahmad Ali Riyadi dan Farurrozi, cet. IV*. Yogyakarta: IRCiSod, 2006.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada, 2013.
- Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- _____, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sukarji dan Umiarso, *Manajemen dalam Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis Filosofis dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelola Pendidikan Islam*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Prakteknya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013.
- Syah, Muhibin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam*. Bandung: Rosda Karya, 1994.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar

- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- _____, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Uzer, Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011.
- _____, *Menjadi Guru Profesional cet 28*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016.
- Wahab, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.

