

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Ideal dalam Memotivasi Profesionalitas Kinerja Guru

Anis Nurlaili

PPAI Kementerian Agama
Kabupaten Sampang
Madura, Jawa Timur

email:

anisnurlaili.ppai@gmail.com

Abstrak

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mendidik siswanya. Untuk mencapai tujuan pendidikan, maka dibutuhkan kinerja yang baik dari seorang guru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah. Karya Tulis Ilmiah (KTI) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru yang profesional di Madrasah. Tujuan Karya Tulis Ilmiah (KTI) ini didasarkan pada pernyataan Nitisemito (1980) bahwa Perbuatan seorang pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dalam memajukan lembaga pendidikan islam, seorang kepala madrasah Harus memiliki kepemimpinan yang berkualitas dan efektif. Kepemimpinan yang berkualitas dan efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antar sesama manusia. Selain itu, kepemimpinan yang berkualitas adalah kepemimpinan yang mampu dalam hal: 1. Memanage/mengelola lembaga yang dipimpinnya, yaitu terkait dengan planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan) dan controlling (pengawasan). 2. Mampu mengantisipasi perubahan, 3. Mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan. 4. Sanggup membawa lembaga pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini, Peran kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu mengembangkan profesionalitas guru, karena guru merupakan salah satu komponen substantif pendidikan yang sangat berperan dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Profesionalitas, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Seorang pemimpin yang memiliki Rasionali kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik dan bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinnya. Penelitian yang dilakukan oleh Senduperdana (2007: 20) menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran memberikan kontribusi 21% terhadap hasil belajar. Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah, dan sebagai pengemban kurikulum.

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci. Peningkatan prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, proses pembelajaran di kelas harus berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna. Masih minimnya kinerja guru dalam hal ini untuk memotivasi siswa dalam belajar menjadi hal yang sangat krusial bagi kita semua untuk bagaimana bisa meningkatkan motivasi belajar siswa. Kebanyakan dari sebagian guru benar-benar hanya untuk mengajar saja tanpa memberikan hal-hal yang dapat memacu belajar siswa. Ini dapat kita lihat dari angka kualitas kelulusan siswa yang setiap tahunnya selalu mengalami kurva yang naik turun.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya. Pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004: 25) Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompeknnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar kepada siswa sangat mutlak di perlukan demi tercapainya apa yang diinginkan dalam hal ini mutu atau kualitas peserta didik, termasuk motivasi dalam setiap memberikan materi di dalam kelas terhadap para siswa itu lebih akan memicu daya semangat belajar yang tinggi.

Sebagaimana dikemukakan di atas, bahwa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Untuk itu, upaya awal yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kualitas guru. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Guru profesional yang dimaksud adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi

proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.

Tinjauan Gaya Kepemimpinan

Teladan Kepemimpinan dalam hal ini pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya, Karna itu dia harus disiplin, baik, jujur dan adil serta sesuai kata dan prilakunya, itulah gaya kepemimpinan yang ideal. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi baik perorangan manusia maupun kelompok. T. Hani Handoko (1995: 294) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner (1995) Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Miftah Thoha (2004: 264). Menurut Soetopo & Soemanto (1984: 1) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kartini Kartono (1992: 49) dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Miftah Thoha (2004: 264). Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi baik perorangan manusia maupun kelompok.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Berbagai teori kesifatan dikemukakan oleh Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (1992: 37). Teori kesifatan menurut Ordway Tead adalah sebagai berikut:

1. Energi jasmaniah dan mental, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmani maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah. Mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaatnya.
3. Antusiasme. Pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan.
4. Keramahan dan kecintaan. Dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.
5. Integritas. Pemimpin harus bersikap terbuka; merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.
6. Penguasaan teknis. Setiap pemimpin harus menguasai satu atau beberapa kemahiran teknis agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin.
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara cepat, tegas dan tepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
8. Kecerdasan. Orang yang cerdas akan mampu mengatasi masalah dalam waktu yang lebih cepat dan cara yang lebih efektif.
9. Keterampilan mengajar
10. Pemimpin yang baik adalah yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.
11. Kepercayaan. Keberhasilan kepemimpinan didukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu percaya bahwa pemimpin dengan anggota berjuang untuk mencapai tujuan.

Teori Kesifatan menurut George R. Terry adalah sebagai berikut:

- a. Kekuatan badaniah dan rokhaniah merupakan syarat yang pokok bagi pemimpin sehingga ia mempunyai daya tahan untuk menghadapi berbagai rintangan.
Stabilitas emosi. Pemimpin dengan emosi yang stabil akan menunjang pencapaian lingkungan sosial yang rukun, damai, dan harmonis.
- b. Pengetahuan tentang relasi insani. Pemimpin memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku bawahan agar bisa menilai kelebihan/kelemahan bawahan sesuai dengan tugas yang diberikan.
- c. Kejujuran. Pemimpin yang baik harus mempunyai kejujuran yang tinggi baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahan.

- d. Obyektif. Pemimpin harus obyektif, mencari bukti-bukti yang nyata dan sebab musabab dari suatu kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.
Dorongan pribadi. Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin harus muncul dari dalam hati agar ikhlas memberikan pelayanan dan pengabdian kepada kepentingan umum.
- e. Keterampilan berkomunikasi. Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, mahir mengintegrasikan berbagai opini serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.
- f. Kemampuan mengajar. Pemimpin diharapkan juga menjadi guru yang baik, yang membawa orang belajar pada sasaran-sasaran tertentu untuk menambah pengetahuan, keterampilan agar bawahannya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.
- g. Keterampilan sosial. Dia bersikap ramah, terbuka, mau menghargai pendapat orang lain, sehingga ia bisa memupuk kerja sama yang baik.
- h. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial. Penguasaan kecakapan teknis agar tercapai efektifitas kerja dan kesejahteraan.

Berdasarkan teori-teori tentang kesifatan atau sifat-sifat pemimpin di atas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan yaitu: 1) Kemampuan sebagai pengawas (*supervisoryability*), 2) Kecerdasan, 3) Inisiatif, 4) Energi jasmaniah dan mental, 5) Kesadaran akan tujuan dan arah, 6) Stabilitas emosi, 7) Obyektif, 8) Ketegasan dalam mengambil keputusan, 9) Keterampilan berkomunikasi, 10) Keterampilan mengajar, 11) Keterampilan sosial, serta 12) Pengetahuan tentang relasi insani.

Teladan Pimpinan

Pebuatan seorang pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sororotan dari bawahannya (Nitisemito, 1980: 268). Karena itu kalau suatu organisasi atau perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawannya datang tepat pada waktunya, maka diusahakan agar seorang pimpinan datang tepat pada waktunya. Teruma pimpinan yang terhubung langsung dengan karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian dapat diharapkan para karyawan/pegawai akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih dari itu karena segan dan malu pada pimpinannya yang selalu datang tepat

pada waktunya. Sebagai seorang panutan, maka pimpinan harus senantiasa menampakkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah dan disiplin kerja bawahannya. Perilaku pimpinan sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku seorang pemimpin yang di desain untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Koontz dan Weihrich (1990: 360) juga mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dapat dikategorikan ke dalam 4 kelompok yaitu:

1. *Supportive. Leadership behavior gives consideration to the need of subordinates, shows a concern for their well-being, and creates a pleasant organizational climate. It has greatest impact on subordinates performance when they are frustrated and dissatisfied*
2. *Participated leadership allows subordinates to influence decision of their superiors can result in increased motivation.*
3. *Instrumental leadership gives subordinates rather specific guidance and clarifies what is expected of them, this includes aspects of planning, organizing, coordinating, and controlling by the leader*
4. *Achievement-oriented leadership involves setting challenging goal seeking improvement of performance, and having confidence that subordinates will achieve high goals*

Keempat kelompok perilaku pemimpin tersebut dimaksudkan bahwa: *Pertama*, perilaku suportif (memanjang) yaitu memberikan perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan bawahan, dan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan jika bawahan tidak merasa puas dan frustrasi. Dengan perilaku pimpinannya maka akan mempunyai dampak yang besar terhadap kepatuhan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja. *Kedua*, perilaku partisipatif yaitu perilaku yang dapat memungkinkan bawahan-bawahan merasa ikut serta dan mempengaruhi keputusan-keputusan atasan mereka dan dapat meningkatkan motivasi. *Ketiga*, perilaku partisipatif yaitu perilaku pimpinan yang memberikan bimbingan spesifik kepada bawahan dan menjelaskan apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini meliputi aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan oleh pimpinan. *Keempat*, perilaku yang berorientasi pada prestasi, yaitu perilaku pimpinan yang senantiasa berorientasi pada pengembangan dan perbaikan prestasi bawahan yang lebih baik. Hal ini meliputi aktivitas-aktivitas penetapan sasaran-sasaran yang menantang, mengusahakan perbaikan prestasi, dan mempunyai kepercayaan bahwa bawahan-bawahan akan mencapai sasaran-sasaran yang tinggi.

Selanjutnya Miljus (93: 218) menyebutkan tanggung jawab para pimpinan dengan lebih terperinci sebagai berikut:

1. Menemukan pelaksanaan kerja yang realistis (dalam artian kuantitas, kualitas keamanan dan sebagainya)
2. Melengkapi para karyawan dengan sumberdana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan kepada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
4. Memberikan susunan hadiah sependan untuk mendorong prestasi
5. Medelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan
6. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, menunjukkan betapa pentingnya teladan yang diperankan oleh pemimpin dalam organisasi apapun bentuknya. Seorang pemimpin harus bisa memahami relevansi semua perubahan dan harus mengetahui bagaimana menghadapinya sebagai solusi.

Profesional, Kinerja, dan Pengukurannya

Profesioanalitas seorang karyawan/guru merupakan jabatan atau profesi yang dalam pelaksanaan tugasnya memerlukan keahlian khusus sebagai guru, yang dipersiapkan untuk suatu pekerjaan tertentu hasil kerja seorang karyawan/guru selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: Standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama sehingga penilaian kinerja antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain berbeda.

Mangkunegara (2004: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang

pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Utami (2003: 1) mengemukakan meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru berkualitas, mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal. Di samping itu, Senduperdana (2007: 20) memberi pengertian bahwa penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran memberikan kontribusi sebesar 21% terhadap hasil belajar. Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal. Menurut Ahmad (2004: 9), kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004: 11).

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Menurut pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru terdiri dari: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi profesional; dan (4) kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Secara keseluruhan di dalam definisi para ahli tersebut di atas terkandung satu inti dalam kegiatan gaya kepemimpinan yang ideal dapat memotivasi profesionalitas dan kinerja guru yaitu usaha seorang guru untuk mendapatkan hasil atau kualitas output siswa sehingga jika ini terwujud maka akan bermanfaat antara guru dan siswa. Dengan melihat definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, tersirat bahwa profesionalitas dan kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa mempunyai makna ganda. Ganda karena adanya hubungan antara keduanya yang saling berkesinambungan. Adanya kinerja seperti ini, maka pihak sekolah dapat mengetahui sumber-sumber yang ada dalam siswa yang dapat dipergunakan

untuk kemajuan pendidikan di sekolah. Di pihak lain guru dapat mengambil manfaat dengan turut mengenyam dan menyerap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai oleh sekolah. Dengan demikian siswa dapat mengerti dan memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya.

Jelaslah bahwa kerja sama antara guru dan murid mempunyai makna yang hakiki yakni adanya hubungan timbal balik yang menguntungkan pada kedua belah pihak. Sebagaimana penelitian Sudarman dan Dian di atas, Arif Sulistiyo Hadi juga mengkaji tentang Pengembangan Profesional guru dalam peningkatan prestasi siswa agama Islam di madrasah tsanawiyah negeri Ketanggung kecamatan Sine kabupaten Ngawi dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru agama Islam sudah memenuhi persyaratan sebagai guru yang profesional karena rata-rata sudah Sarjana dan guru diberi kewenangan yang besar dari madrasah untuk mengelola dan mengendalikan proses pendidikan dalam kegiatan belajar mengajar, serta ikut aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler di madrasah, seperti: BTQ, Hadrah, Muqadharoh, dan aktif dalam kegiatan PHBI.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan persamaannya adalah upaya-upaya pengembangan profesional guru yang telah dilakukan antara lain melalui: pembinaan dan supervisi terhadap guru agama Islam, meningkatkan kesejahteraan guru, mengikutkan guru agama Islam pada kegiatan-kegiatan ilmiah, mengaktifkan guru agama Islam dalam MGMP, memotivasi guru agama Islam untuk sekolah (belajar). Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru adalah jalan yang tepat untuk meningkatkan prestasi siswa. Karena dengan guru yang tersertifikasi dan profesional proses pembelajaran dapat di tingkatkan melalui pendelegasian, pengaktifan guru dan pembinaan.

Sejalan dengan pengembangan kinerja profesional guru, Arif Firdausi A. dalam tesisnya menjelaskan bahwa sebagian besar kinerja guru profesional (tersertifikat) pendidik ditinjau dari standar kompetensi guru adalah dalam kategori baik, dalam artian guru yang profesional telah menjalankan ke empat kompetensi tersebut sesuai dengan kemampuan dan standar yang berlaku menjalankan kompetensinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik kompetensi profesional, pedagogik, personal, dan sosial. Durrotun Nafisah (2005) Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja, yang menyamakan dg penelitian ini adalah terdapat faktor-faktor kepemimpinan yaitu gaya partisipasif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif dan gaya pengasuh yang memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah tolok ukurnya adalah mengoptimalkan

ke lima variabel diatas, dalm mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Ada beberapa gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Pimpinan selalu berprestasi atau bekerja dengan baik, 2) Pemimpin yang baik harus bersikap jujur, 3) Dalam menjalankan tugas sehari-hari selalu tepat waktu, 4) Sebagai figure (adil kepada bawahan). Profesionalitas kinerja guru dapat dilihat dari 1) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, 2) Kerja sama dalam melaksanakan tugas, 3) Tekat yang kuat dalam mewujudkan tujuan, dan 4) Alokasi waktu yang sudah ditentukan.

Simpulan

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat di tentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya. Pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Seorang pemimpin yang memiliki rasionali kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) adalah orang yang mampu mengatasi konflik dan bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinnya.

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci. Peningkatan prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, proses pembelajaran di kelas harus berlangsung dengan baik, berdaya guna dan berhasil guna. Seorang pemimpin/kepala madrasah, apabila dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang cerdas, kominikatif, peka terhadap keadaan lingkungan madrasah, jujur, amanah, efektif dan efesien dalam melaksanakan tugas, dan dapat memberikan kepercayaan kepada guru apabila diperlukan, akan memberikan kenyamanan pada suasana kerja, sehingga dapat memotifasi guru dalam profesionalitas kinerjanya. Secara keseluruhan di dalam definisi para ahli tersebut di atas terkandung satu inti dalam kegiatan gaya kepemimpinan yang ideal dapat memotivasi provesionalitas dan kinerja guru yaitu usaha seorang guru untuk mendapatkan hasil atau kualitas output siswa sehingga jika ini terwujud maka akan bermanfaat antara guru dan siswa.

Daftar Pustaka

- Bruce, W.C. & J.K. Bruce. 1992. *Teaching with Inquiry*. Maryland: Alpha Publishing Company, Inc.
- Cleaf, D.W.V. 1991. *Action in Elementary Social Studies*. Singapore: Allyn and Bacon.
- Dede Rosyada, 2004, *Paradigma Pendidikan Demoratis*, Jakarta, Kencana.

- Dahar, R.W. 1991. *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Erlangga.
- Depdikbud. 1993. *Kurikulum Pendidikan Dasar GBPP Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdiknas. 2003. *Standar Kompetensi Kurikulum 2004*. Jakarta: Puslitbang Depdiknas
- E.W. Eisner, 1994. "The Education Imaginational; the Design and Evaluation of School Programs," *Upper Saddle River, Nj*: Printice Hall/Simon and Schuster.
- Ghafur, Abd., 1989, *Desain Instruksional*, Solo, Tiga Serangkai.
- Hadari Nawawi, 1988, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, CV. Haji Masagung.
- H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, 2002, Jakarta, Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 1991. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: CV Sinar Baru.
- [Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Strategi](http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Strategi)
- [Http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sun_Zi_Bingfa](http://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sun_Zi_Bingfa)
- Hendiat Soetopo, 2007. "Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Bunga Rampai Pokok Pikiran Pembaharuan Pendidikan Indonesia)", PPs Universitas Negeri Malang.
- Ibrahim, 1988. *Inovasi Pendidikan*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Jakarta
- Mochtar Buchori, 1994, *Ilmu Pendidikan dan Praktek Pendidikan dalam Renungan*, Jakarta, IKIP.
- Muhaimin, 2002, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abudin, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta, PT Gramedia.
- _____, 2001, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta, Grasindo.
- Syarifuddin, 2002, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplied*, Jakarta, Grasindo.
- Suryo Subroto, 1988, *Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta, Bina Aksara.
- Sund & Trowbridge. 1973. *Teaching Science by Inquiry in the Secondary School*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- William B. Ragan, 1960, *Modern Elementary Curriculum*, Holt Rinehart and Winston Inc.