PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR SITI AMINAH SURABAYA

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Aris Suji Jati
D93215065

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ARIS SUJI JATI

NIM : D93215065

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR SITI AMINAHSURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 27 Mei 2019

Pembuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL

57A7DAFF898829489

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Aris Suji Jati

D93215065

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

NAMA : ARIS SUJI JATI

NIM : D93215065

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR SITI AMINAH SURABAYA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 1 Juli 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Taufiq Subty, M.Pd.I	**Dr. Lilik Hafiyah, M.Pd.I**
NIP. 195506041983031015	**NIP. 198002102011012005**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Aris Suji Jati ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Surabaya, 23 Juli 2019

Mengesahkan
Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag, M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003

Penguji II,

Dra. Liliek Channa AW, M.Ag
NIP. 195712181982032002

Penguji III,

Drs. Taufiq Subty, M.Pd.I
NIP. 195506041983031015

Penguji IV,

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I
NIP. 198002102011012005

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ARIS SUJI JATI
NIM : D93215065
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah Dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
E-mail address : arissuji97@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain(.....)
yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR SITI AMINAH SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Juli 2019

Penulis

(ARIS SUJI JATI)

ABSTRAK

Aris Suji Jati (D93215065), 2019: ***Pengaruh Kepeimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya.*** **Dosen Pembimbing 1: Taufiq Subty, M.Pd.I dan Dosen Pembimbing 2: Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I**

Skripsi ini dilatar belakangi oleh banyaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas lembaga mulai dari sumber daya manusia hingga prestasi yang didapat baik oleh guru maupun siswa. Kepemimpinan tersebut juga harus memperhatikan kemampuan guru yang dinilai sangat berpengaruh pada prestasi belajar peserta didik, sehingga mengembangkan kemampuan dan keterampilan guru sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah baik internal maupun eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Siti Aminah Surabaya, pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminahh Surabaya, dan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya. Jenis penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner, dokumentasi dan observasi. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik yang berjumlah 19 orang. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dan pengembangan profesionalisme guru (Y). Teknik analisis data menggunakan uji-t satu sampel, uji linier, dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini meliputi: (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Siti Aminah dapat disimpulkan cukup baik, hal ini juga mengacu pada hasil rata-rata sebesar 78,05 dan hasil t-hitung sebesar 14,65. (2) Upaya pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya menunjukkan hasil analisis yang cukup baik. Hal ini juga mengacu pada hasil rata-rata sebesar 19,5 dan hasil t-hitung sebesar 65,126. (3) Terdapat pengaruh yang tidak terlalu besar antara kepemipinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru, hal ini sesuai dengan hasil analisis regresi dengan t hitung sebesar 2,377 > 2,110 dengan porsentase sebesar 25%.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, pengembangan profesionalisme, profesionalisme guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... **iii**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI ..... **iv**

MOTTO ..... **v**

ABSTRAK ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Rumusan Masalah Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Keaslian Penelitian 11
F. Sistematika Pembahasan 14

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pengembangan Profesionalisme Guru 15
B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah 24
C. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Pengembangan Profesionalisme Guru 35
D. Kerangka Teoritis 36
E. Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 39
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..... 44
D. Teknik pengumpulan Data 46
E. Validitas dan Reliabilitas 50
F. Analisis Data 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum SD Siti Aminah Surabaya 57
B. Penyajian Data 62
C. Analisis Data 73
D. Pembahasan..... 80

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 85
B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA..... 88
Lampiran 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL DAN BAGAN

BAGAN

1. Bagan 2.1 Hubungan Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Variabel Profesionalisme Guru 36
2. Bagan 2.2 Kerangka Teori 37

TABEL

1. Tabel 2.1: Media Perilaku Kepemimpina Transformasional Kepala Sekolah 34
2. Tabel 4.1: Daftar Nama Guru SD Siti Aminah Surabaya 59
3. Tabel 4.2: Daftar Sarana dan Prasarana SD Siti Aminah Surabaya 60
4. Tabel 4.3: Hasil Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah 63
5. Tabel 4.4: Hasil Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah 64
6. Tabel 4.5: Hasil Respon Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah 65
7. Tabel 4.6: Descriptive Statistics Kepemimpinan Transformasional 66
8. Tabel 4.7: Hasil Validitas Instrumen Profesionalisme Guru 67
9. Tabel 4.8: Hasil Reliabilitas Profesionalisme Guru 68
10. Tabel 4.9: Hasil Respon Instrumen Profesionalisme Guru 68
11. Tabel 4.10: Descriptive Statistics 69
12. Tabel 4.11: Uji Liniearitas 71
13. Tabel 4.12: Uji t Kepemimpinan Transformasional 72
14. Tabel 4.13: Uji t Profesionalisme Guru 73
15. Tabel 4.14: Tabel Penolong Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Guru 75
16. Tabel 4.15: Uji Regresi 76
17. Tabel 4.16: Koefisien Determinasi Kedua Variabel 78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengetahuan yang semakin berkembang menyebabkan berkembang pula kriteria kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Setiap pekerjaan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualitas kompetensi yang baik. Untuk mencetak generasi sumber daya manusia yang berkualitas tersebut tentu tidak terlepas dari peranan pendidikan dan para pelaku pendidikan. Dewasa ini perkembangan pendidikan yang berlandaskan pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu berperan secara efektif dalam mengembangkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan keunggulan dari berbagai segi dan komponen, diantaranya kepemimpinan, pengembangan staff, proses belajar mengajar, dan kurikulum.[1] Komponen-komponen tersebut harus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Banyak faktor yang menentukan kualitas atau mutu pendidikan, salah satunya adalah Guru. Guru merupakan sumber daya dengan kualitas peranan yang sangat menentukan berjalannya proses pendidikan di sekolah. Berbagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi guru sangat dibutuhkan guna mencapai hasil belajar yang maksimal. Berdasarkan Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan

[1] Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, "Jurnal Kependidikan Triadik Vol. 12 No. 1", (April 2009), 93

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dosen telah dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[2] Seorang guru berusaha memberikan yang terbaik untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, secara akademis dan non akademis maupun moral dan spiritual. Dengan demikian peserta didik kedepannya akan siap dan mampu menghadapi berbagai tantangan di zamannya. Maka, sangatlah dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi, ketrampilan, kualifikasi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sejak lama guru telah dikenal di Indonesia, meskipun sesuai dengan perkembangan zaman telah terjadi perubahan fungsi, dan kedudukan sosiologisnya.[3] Berdasarkan pemaparan tersebut, keberhasilan dalam mengelola pendidikan nasional sangat menentukan keberhasilan pembangunan nasional yang mana guru menempati posisi utama dan penting dalam pendidikan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka tugas dan peran guru semakin berat Guru sebagai pelaku utama dalam dunia pendidikan harus mampu mengejar dengan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.[4] Dalam hal ini sangat dibutuhkan seorang guru yang berkualitas dalam kemampuan mengajarnya agar dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang

[2] UU no. 14 th. 2005, pasal 1 (1)
[3] Muhammad Yunus, *Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, "Lentera Pendidikan, Vol. 19 No. 1", (Juni 2016), 113
[4] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyenangkan bagi peserta didik, sehingga dapat menghasilkan prestasi belajar yang berkualitas dan meningkatkan daya saing siswa di lingkungan luar sekolah. Karena guru yang profesional merupakan salah satu faktor penentu pendidikan yang berkualitas serta mampu menerapkan kemampuannya sesuai dengan karakter guru yang profesional dengan penemuan jati diri individu, sehingga dalam mewujudkannya perlu adanya pengembangan profesionalisme guru.

Profesionalisme merupakan kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya.[5] Maka, guru yang memiliki sikap profesionalisme yang tinggi akan terlihat dari sikapnya yang terus berusaha mengupayakan peningkatan kemampuan dalam dirinya sesuai dengan perkembangan zaman. Usaha meningkatkan profesionalisme guru ini merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan atau sekolah agar dapat berjalan proses pembelajaran yang efektif. Untuk meningkatkan kemampuan dan potensi mengajar seorang guru perlu dilakukannya pengembangan dan pembinaan profesionalisme guru, hal ini dilakukan agar guru dapat mengimbangi proses pendidikan yang dinamis serta perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi. Upaya pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh guru itu sendiri

dengan mengevaluasi diri tentang hal apa yang dirasa kurang dalam menjalankan tugas profesinya atau juga dengan menerima kritik dan masukan

[5] Momon Sudarma*, Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari teman sejawat, selain itu juga dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan pembinaan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan mengikuti pelatihan atau pembinaan di luar lingkungan sekolah.[6]

Memerhatikan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 1 (4) Tentang Guru dan Dosen, 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.[7] Berdasarkan pada Undang-undang Guru dan Dosen tersebut, dapat ditemukan 6 komponen yang membentuk profesionalisme guru. Komponen tersebut antara lain: menjadi sumber penghasilan kehidupan, memerlukan keahlian, memerlukan kemahiran, memerlukan kecakapan, adanya standar mutu atau norma tertentu, dan memerlukan pendidikan profesi.

Dalam menjalankan tugas dan perannya serta memenuhi keenam komponen diatas, guru juga memerlukan dukungan dan motivasi dari pimpinannya, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Seorang kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan kualitas potensi pendidik dan profesionalisme pendidik/guru. Maka sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahannya. Selain itu, posisi kepemimpin ini juga berperan penting untuk membangun organisasi pendidikan agar terciptanya pendidikan yang efektif dan berkualitas.

---

[6] [6] Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar…,* 94
[7] UU No. 14 Th. 2005 Pasal 1 (4)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Howard H. Hoyt, kepemimpinan adalah seni/keterampilan memengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.[8] Kepemimpinan sering dimaknai sebagai derajat keberpengaruhan, sedangkan pemimpin adalah orang yang paling potensial memberi pengaruh.[9] Untuk memberikan pengaruh yang besar seorang pemimpin dapat memilih proses yang dilakukan agar dapat memberikan perubahan yang berkualitas kepada bawahannya sehingga akan berdampak pada kualitas lembaganya. Salah satu cara yang dilakukan pemimpin adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang dianggap mampu membawanya mengembangkan potensi sumber daya manusia dan menciptakan perubahan mengikuti gerakan pendidikan yang dinamis. Diharapkan gaya kepimpinan tersebut juga mampu menjadikan seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar tercapai visi misi dan tujuan sekolah.

Seorang kepala sekolah harus mampu membina bawahannya agar tujuan serta visi misi lembaga dapat tercapai dengan maksimal. Salah satu produk yang dihasilkan dari layanan jasa pendidikan adalah siswa, kemampuan siswa untuk bersaing di lingkungannya dan menghadapi berbagai masalah dan kondisi yang ada dengan baik ini dianggap berkualitas bagi masyarakat. Kemampuan tersebut tidak terlepas dari peran kepala sekolah serta guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas pula. Pada kenyataanya tidak semua kepala sekolah mampu memimpin, membina dan mempengaruhi bawahannya dengan baik, sehingga belum dapat memaksimalkan tujuan

[8] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam,* (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2010), 14
[9] Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembaga yang diinginkan serta belum mampu membawa perubahan yang berarti bagi lembaganya. Melihat dari situasi tersebut, telah banyak model gaya kepemimpinan yang muncul. Salah satu yang dibutuhkan adalah yang mampu mengembangkan lembaga pendidikan agar dapat bersaing dengan lembag-lembaga lainnya serta selalu berpikir visioner bagi lembaganya. Selain itu, kepala sekolah juga harus membawa perubahan bagi lembaganya dengan bekerja sama bersama guru dan tenaga kependidikan lainnya. Maka, sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang mampu membina, memotivasi serta berama-sama menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Dengan demikian, dalam suatu organisasi dapat diakatakan sebuah kepemimpinan apabila didalam organisasi tersebut terdapat unsur-unsur yang mendukung berjalannya situasi memimpin dan dipimpin, diantaranya: yang pertama, terdapat orang yang memimpin atau mempengaruhi serta membimbing. Yang kedua, terdapat orang yang dipimpin atau dipengaruhi yaitu bawahannya. Yang ketiga, adanya suatu kegiatan atau agenda yang dapat menggerakkan bawahannya untuk bekerja. Dan yang keempat, adanya tujuan yang akan dicapai dan diperjuangkan bersama-sama melalui kegiatan atau aktivitas yang telah direncanakan.[10]

Berdasarkan situasi kepemimpinan saat ini, seorang kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpin yang bisa mengarahkan pengikutnya ke arah yang benar, dan dapat memotivasi bawahannya agar bersedia bekerja

[10] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional…,* 15-16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih baik bahkan melampaui kepentingan pribadinya, yakni dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang bagus jika diterapkan di sekolah-sekolah. Transformasi yang berarti dapat mengubah potensi menjadi energi yang nyata, kepala sekolah dapat mengoptimalkan setiap potensi dan kemampuan yang dimiliki bawahannya untuk dapat dikembangkan menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan lembaga secara bersama-sama, sehingga seluruh warga sekolah baik pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dapat berpartisipasi dalam mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah. Kepemimpinan transformasional ini sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan karena perkembangan budaya, teknologi, dan pengetahuan yang menyebabkan lembaga-lembaga pendidikan harus menentukan kualitas lembaganya lebih baik dari sebelumnya dan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Maka, kepala sekolah sangat perlu menerapkan gaya kepemimpinan tersebut agar dapat membawa perubahan yang berarti bagi kualitas setiap individu bawahannya dan lembaga tersebut. Gaya ini menonjolkan pemimpin yang memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok tetapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya.[11] Kepemimpinan kepala sekolah transformasional memperhatikan nilai-nilai kolektif umum seperti kebebasan,

[11] Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*,.. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keamanan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan.[12] Dengan demikian kepala sekolah dapat memotivasi dan mempengaruhi serta memahami potensi yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan. Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sekolah yang dipimpin.

Sesuai dengan pernyataan diatas, dibutuhkan sosok kepala sekolah yang bisa membawa perubahan untuk dirinya sendiri dan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara sementara peneliti dengan kepala sekolah dasar Siti Aminah Surabaya, ternyata kepala sekolah menerapkan sistem kekeluargaan dalam memimpin bawahannya. Semua yang bekerja dianggap keluarga, hal ini menurutnya sangat berpengaruh pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan seorang guru di dalam kelas nantinya. Selain itu kepala sekolah juga lebih menyukai cara memberi contoh atau teladan kepada warga sekolah dalam melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan perilaku setiap individu. Dalam menerapkan sistem ini kepala sekolah juga terus memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang biasa dilakukan setiap bulannya dalam kegiatan rapat untuk melakukan yang lebih baik lagi. Selain itu juga memberikan pelatihan kepada pendidik baik melalui internal maupun eksternal. Berdasarkan apa yang diterapkan kepala sekolah tersebut, dapat memicu potensi yang dimiliki guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga mampu mengantarkan peserta didik meraih prestasi yang diharapkan. Secara tidak langsung kepala sekolah dasar Siti

[12] Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*,.. 143

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aminah ini sedikit banyak telah menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut. Hal ini dapat dilihat dari semakin berkembangnya prestasi yang diraih siswa, baik dalam bidang akademis maupun nonakademis, mulai dari pengetahuan, seni hingga ekstrakulikuler diantaranya juara 1 pidato bahasa Indonesia tingkat kecamatan, juara 1 peraih nilai UN tertinggi tingkat kecamatan di tahun 2014, hingga 10 besar olimpiade matematika kota Surabaya, dengan ini mampu membuktikan perkembangan sekolah tersebut. Selain itu juga program-program unggulan yang dimiliki sekolah, antara lain metode mengaji dengan as-syukri yang dilaksanakan setiap selasa, rabu, dan kamis, pembinaan olimpiade kepada setiap siswa yang juga dilakukan secara rutin, serta sholat dhuha dan dhuhur berjamaah. Sehingga semakin meningkat pula kepercayaan masyarakat untuk menyerahkan pendidikan anak-anak mereka pada sekolah tersebut. Terbukti semakin meningkatnya jumlah peserta didik yang saat ini mencapai 385 siswa dengan 12 rombongan belajar, hal ini jelas jauh berbeda dengan pertama kali berdiri sampai beberapa tahun berikutnya yang masih memiliki 6 rombongan belajar. Selain itu juga bertambahnya jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Peningkatan jumlah peserta didik dan prestasi-prestasi yang diraih siswa tidak terlepas dari peran, dukungan dan motivasi dari guru yang berkenan untuk bekerja sama mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah yang dilakukan bersama-sama dengan kepala sekolah.

Berdasarkan perkembangan kondisi yang dialami Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Perkembangan Profesionalisme guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya?
2. Bagaimana upaya pengembangan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya
2. Mengetahui pengembangan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini semoga apapun yang kami dapatkan bisa bermanfaat bagi semua pihak:

1. Manfaat bagi sekolah: hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga dapat tercapainya guru yang professional dalam bekerja serta sikap seroang pemimpin yang mampu membawa perubahan pada individu dan organisasinya.
2. Manfaat pembaca: hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber untuk memperkaya pemahaman para pelaksana pelayanan pendidikan dan pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, khususnya bagi pendidik dan kepala sekolah
3. Manfaat akademis: penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta menambah pengetahuan dan pemahaman penulis tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi di lapangan dapat membawa perubahan yang berarti bagi kemajuan sekolah dan kemampuan tenaga pendidik semakin profesional dalam menjalankan tugasnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan penjabaran beberapa hasil penelitian sebelumnya yang di dalamnya diuraikan perbedaan dan kesamaannya, sehingga menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan duplikasi dari penelitian terdahulu. Keaslian penelitian dapat pula dijadikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan:

1. **Siti Mutiatuz Zahroh**. 2015. Penelitian ini mengambil judul: Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Administrasi Kesiswaan Di Mi Darul Barokah Surabaya. Jadi, penelitian tersebut membahas tentang peran aktif kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasionalnya dalam hal kualitas pelayanan administrasi yang ada di sekolah. Teori penelitian ini menggunakan teori Veithzal Rival, Bass, dan McGregor Burns. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dimana peneliti menjabarkan penelitiannya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Mendeskripsikan sesuai teori dan fakta di lapangan kemudian menarik kesimpulan yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas administrasi sekolahnya. Penelitian ini dilakukan di MI Darul Barokah, Semampir, Surabaya.
2. **Farida Susanti.** 2013. Skripsi ini berjudul: Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Penelitian ini membahas tentang penerapan kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 1 Depok dan dampak yang ditimbulkan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan. Teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sadler. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan menarik kesimpulan nantinya, dampak apa saja yang ditimbulkan dari diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman.

3. **Irsan Abubakar.** 2010. Memilih judul: Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri Yogyakarta II. Penelitian ini berisi tentang peran kepala sekolah sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja guru, sehingga dapat melakukan tugasnya sesuai dengan potensi dan kompetensinya untuk mencapai tingkat perofesionalisme guru. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow, Murry, dan Lewin & Vroom. Yang mana dalam teori Abraham maslow pun disebutkan tentang beberapa teori motivasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif. Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Yogyakarta II

Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan di atas, terdapat peneliian yan membahas tentang kepemimpinan transformasional, namun tidak dikaitkan dengan variabel profesionalisme guru. Maka peneliti memilih untuk meneliti kedua variabel tersebut. Perbedaan yang terlihat disini adalah jenis penelitian yakni peneliti menggunakan penelitian kuantitatif serta variabel kedua yang berbeda yakni profesionalisme guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan pemahaman terhadap penulisan skripsi ini, peneliti memberikan gambaran secara umum isi dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya" kedalam V BAB. Uraian pembahasan terbagi dalam masing-masing bab yang disusun sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian pustaka, pada bab ini berisi tentang landasan teori, hubungan, kerangka teori, dan hipotesis kedua variabel yakni yang meliputi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengembangan profesionalisme guru.

Bab III metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi, sampel, dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validits dan reliabilitas, serta analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, berisi tentang Gambaran Umum Objek Penelitian, pengukuran uji validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, dan hasil analisis data dan pembahasan.

Bab V penutup, bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian. Pada bagian ini berisi kesimpulan dari penyajian penelitian dan seluruh pembahasan serta saran yang ditujukan pada subjek penelitian dan peneliti lain dalam bidang yang sejenis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Pengertian profesi sendiri adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan keahlian tertentu. Sementara itu, yang dimaksud profesionalisme adalah kondisi arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kemampuan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Maka seorang guru diharapkan mempunyai jiwa profesionalisme, yaitu sikap yang selalu mendorong dirinya sebagai petugas profesional. Menurut surya, guru yang profesional akan tercermin dalam melaksanakan pengabdian tugas-tugas yang diketahui dari keahlian individu baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya.[13]

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu keadaan seseorang yang mampu mendorong dirinya sebagai seorang pendidik yang berkualitas dan berpotensi serta memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pengabdiannya.

Profesionalisme merupakan motivasi dari dalam diri seorang guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah

[13] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,..* 45-47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lebih baik atau bersikap profesional. Untuk mengetahui lebih jauh tentang profesionalisme, terdapat beberapa ciri-ciri diantaranya[14]:

a. Ahli di Bidang Teori dan Praktik Keguruan. Guru professional adalah guru yang memiliki pengetahuan di bidangnya dan mampu mengajarkan pada siswa tentang pengetahuannya dengan baik.
b. Senang Memasuki Organisasi Profesi Keguruan. Guru sebagai seorang yang professional harus terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi adalah untuk melindungi kepentingan anggotanya serta memotivasi anggotanya untuk mencapai karier yang lebih baik.
c. Memiliki Latar Belakang Keguruan yang Memadai. Keahlian yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya, didapatkan dari pendidikan keguruan yang ditempuh. Kemampuan tersebut tidak dapat dimiliki oleh masyaraat umum yang tidak pernah menempuh pendidikan keguruan. Maka peran guru sebagai tenaga profesional yang mampu mengajar, membimbing dan merealisasikan seluruh kemampuannya harus sesuai dengan pendidikan keguruan yang pernah ditempuh.
d. Melaksanakan Kode Etik Guru. Berdasarkan pernyataan dalam Konvensi Nasional Pendidikan 1 Tahun 1988, bahwa:

> profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.

[14] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta: Esensi Erlangga Grup, 2013), 26-27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi suatu organisai, kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tingi oleh anggotanya. Kode etik ini berfungsi untuk meningkatkan diri anggotanya dan meningkatkan layanan profesionalismenya.

e. Memiliki Otonomi dan Rasa Tanggung Jawab. Maksud dari otonomi di sini adalah mampu mengatur diri sendiri. Maka, guru harus bisa mandiri dalam mengambil keputusannya dan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang dipilihnya.

f. Memiliki Rasa Pengabdian kepada Masyarakat. Seorang guru dituntut memiliki pengabdian yang tinggi dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui pendidikan. Karena besarnya peran pendidikan dalam membangun masyarakat yang berkualitas.

g. Bekerja atas Panggilan Hati Nurani. Dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat hendaknya seorang guru melakukan tugasnya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga tugas yang diemban akan terasa menyenangkan dan tidak menjadi beban.

Berdasarkan Undang-undang no. 14 Tahun 2005, terdapat enam komponen atau indikator profesionalisme guru, antara lain[15]:

a. Menjadi sumber penghasilan, sebuah pekerjaan disebut profesi jika menjadi sumber penghasilan. Bila suatu pekerjaan diposisikan sebagai sumber pokok penghasilan, yaitu bukan hobi atau mengisi

[15] Momon Sudarma, Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 29-33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

waktu kosong semata maka pekerjaan itu dapat diartikan sebagai sebuah profesi.

b. Memerlukan keahlian, komponen ini lebih menekankan kompetensi intelektual dan fungsional. Orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas profsinya adalah otang yang ahli atau memiliki keahlian. Standar keahlian ini dapat mengacu pada ijazah pendidikannya. Dalam hal ini terdapat dua makna yang disebut sebagai keahlian. Yang pertama, keahlian yang ditunjukkan dalam wujud ijazah pendidikan formal, yang dikeluatkan oleh lembaga pendidikan. Kedua, keahlian yang ditunjukkan dalam bentuk ijazah non formal, misalnya masyarakat. Biasanya bentuk ini dapat berupa pengakuan dari masyarakat terhadap keahliannya sendiri.

c. Memerlukan kemahiran, berdasarkan kamus bahasa Indonesia, mahir atau kemahiran adalah pekerjaan yang membutuhkan latihan. Dengan demikian seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme yang baik, jika kinerjanya dapat dilakukan secara rutin dengan kualitas yang lebih baik.

d. Memerlukan kecakapan, ada sikap mental yang muncul dalam diri pelaku profesi. Sikap mental itu adalah kesanggupan dan kemampuan diri menjalankan tugas profesinya. Orang yang cakap adalah orang yang sanggup dan mampu untuk menjalankan tugas profesinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Adanya standard mutu atau norma tertentu. Untuk standar mutu, pekerjaan seseorang diatur dengan berbagai peraturan perundangan yang mengatur profesinya, bahkan kelayakan profesionalismenya pun diawasi dengan diberlakukannya sertifikasi profesi dan uji kompetensi guru. Sedangkan untuk norma, selain peraturan perundang-undangan yang mengatur profesi ini, terdapat pula kode etik profesi. Berikut rumusan kode etik guru Indonesia berdasarkan Kongres XVI di Jakarta:

1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa pancasila
2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran professional
3) Guru memperoleh informasi peserta didik sebagai bahan bahan melakukan bimbingan
4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya sebagai penunjang berhasilnya proses belajar
5) Guru senantiasa memiliki hubungan baik dengan orang tua/wali murid dan masyarakat sekitar untuk membina peran dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan serta meningkatkan mutu dan martabat profesinya
7) Guru memelihara hubungan profesi, memiliki semangat kekeluargaan, dan rasa kesetiakawanan sosial
8) Guru secara berama-sama mampu memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
9) Guru melaksanakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan

f. Memerlukan pendidikan profesi, sertifikat profesi wajib dimiliki oleh seorang calon guru. Sertifikat profesi ini bisa didapatkan dengan cara melalui pendidikan dan pelatihan atau PLPG serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dilakukan dengan pendidikan profesi selama satu tahun atau dua semester.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat diketahui bahwa begitu banyak indikator atau ciri yang dimiliki oleh guru profesional. Beberapa diantaranya memiliki maksud dan makna yang sama. Seorang guru memiliki sikap professional ketika ia mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai kemampuan yang dimilikinya serta didasari atas rasa pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, untuk menjadi guru yang professional juga memerlukan keahlian dan pendidikan yang sesuai serta aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan diri sebagai bentuk peningkatan kualitas dirinya.

2. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru

Istilah pengembangan dapat diartikan sebagai upaya meningkatkan atau menambah kemampuan yang dimiliki menjadi lebih besar dan lebih baik. Pengembangan juga dapat dikatakan sebagai penyiapan individu untuk memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat. Pengembangan sumber daya manusia berarti usaha untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia menadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas dari sebelumnnya. Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas anggotanya agar menguasai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Setiap organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan.[16] Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas dan potensi seorang guru dalam menguasai materi dan profesi keguruannya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Tujuan organisasi akan tercapai jika anggotanya dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan, dll.[17]

Menurut Glatthorm, kegiatan pengembangan profesi guru dapat dibagi kedalam tiga jenis, antara lain[18]:

a. Pengembangan Intensif, merupakan bentuk pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan secara intensif berdasarkan kebutuhan

[16] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 138
[17] Ibid,.. 140.
[18] Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, (Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2017), 258-259

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing guru. Teknik yang dilakukan pada pengembangan ini seperti pelatihan, penataran, kursus, dan sebagainya.

b. Pengembangan Kooperatif, merupakan bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis, seperti pemberian masukan, saran atau nasehat. Teknik pengembangan yang dilakukan biasanya seperti pertemuan KKG (Kelompok Kerja Guru) atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

c. Pengembangan mandiri, merupakan bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri.

Sedangkan menurut Balitbang Diknas, ada beberapa cara yang lebih detail yang ditempuh dalam pengembangan profesionalisme guru, antara lain[19]:

a. Dilaksanakannya revitalisasi pelatihan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan

b. Perlunya mekanisme control penyelenggaraan pelatihan guru untuk memaksimalkan pelaksanaannya

c. Adanya sistem penilaian yang teratur dan periodik untuk mengetahui tingkat efektivitas dan dampak dari pelatihan guru terhadap mutu pendidikan

d. Perlunya desentralisasi pelatihan guru pada tingkat kabupaten/kota

[19] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*,… 33-34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Harus dilakukan upaya alternatif yang mampu meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran yang telah ditekuninya
f. Sebagai acuan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan mutu guru harus tersedia tolok ukur kemampuan profesional guru
g. Perumusan kembali aturan atau kebijakan yang lebih fleksibel untuk mengkaji ulang aturan dan kebijakan yang ada agar mampu mendorong guru dalam membangkitkan kreativitasnya
h. Perlunya reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan pengawasan pengelolaan sekolah, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternatif peningkatan mutu guru
i. Perlunya upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penelitian, agar guru dapat memahami permasalahan yang timbul dalam proses pembelajaran
j. Adanya dorongan terhadap guru untuk selalu bersikap kitis dan berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan
k. Memperketat persyaratan untuk menjadi calon guru pada Lembaga Pendidikan
l. Menumbuhkan apresiasi karir guru dengan memberi kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkannya
m. Perlunya ketentuan sistem *credit point* yang lebih fleksibel untuk mendukung jenjang karir guru, yang lebih menekankan aktivitas dan kreativitas guru dalam pembelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris dapat diartikan dengan "*leadership*" yang berasal dari kata "*lead*" yang berarti "pergi". Jadi, pemimpin secara umum memiliki gambaran kemana akan pergi, artinya suatu arah dimana seseorang dipengaruhi untuk mengikuti.[20] Telah banyak dikemukakan definisi kepemimpinan oleh para ahli, diantaranya:

a. Koontz menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.[21]
b. Odway Tead mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan/ usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. [22]
c. Oteng sutisna menegemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang, dan mengatur perbuatan dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan.[23]

---

[20] Moh. Salim Al-Djurfri, *Kepemimpinan,* (Surabaya: UIN SA Press, 2014), 6
[21] Ibid
[22] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*,.. 14
[23] Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan,*.. 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses memberikan arahan, bimbingan, perintah kepada orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.[24]

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bekerja bersama-sama agar tercapai tujuan organisasi.

Dalam suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan adanya seseorang yang mampu membimbing serta mewujudkan visi misi bersama tenaga pendidik lainnya. Maka, pemimpin pendidikan sangat dibutuhkan pada satuan lembaga pendidikan. Pemimpin pada satuan lembaga pendidikan memliki peran yang sangat penting, sebab tanpa kehadiran seorang pemimpin proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif.[25] C.A. Weber mendefinisikan kepemimpinan pendidikan sebagai "*the process by which people are induced to move forward toward goal or porpuse*". Ada pula yang mendefinisikan sebagai usaha mempengaruhi personil di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar dapat bekerja sama dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan.[26] Maka kepemimpinan pendidikan disini diartikan sebagai seseorang yang mampu membimbing dan mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan

[24] A. Z. Fanani, *Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Islam*, (Surabaya: IAIN SA Press, 2013), 5
[25] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi DiBidang Pendidikan,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 49
[26] Ibid,.. 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tugasnya sesuai bidang keahlian dan mampu mewujudkan visi misi dan tujuan lembaga pendidikan secara bersama-sama.

2. Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal kepemimpinan transformasional dikemukakan oleh Mc Gregor Burns, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.[27] Selain itu, ia terus-menerus membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, sehingga kriteria yang digunakan untuk menilai gaya ini adalah dengan melihat dari kepatuhan, kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat para pengikutnya.[28] Gaya kepemimpinan transformasional merupakan perspektif kepemimpinan yang menjelaskan usaha seorang pemimpin untuk mengubah tim/organisasi dengan menciptakan, dan mengkomunikasikan visi dan menginspirasi pegawai untuk terus berusaha mewujudkan visi tersebut. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota organisasi pendidikan, tapi juga ingin tiap komponen organisasi pendidikan memenuhi potensinya.[29]

Menurut Tony Bush dalam jurnal pendidikan Rahman Afandi menyatakan bahwa, hasil analisis dari 20 studi tentang kepemimpinan

[27] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 34
[28] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi:,…* 57
[29] Bahar Agus Setiawan, dan Abd. Muhith. *Transformasional Leadership: Ilustrasi Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

transformasional menyebutkan: pemimpin transformatif sangat berkaitan dengan efektifitas pemimpin, selain itu juga keinginan keras anggota organisasi untuk meningkatkan potensinya. Kualitas kepemimpinan yang berkaitan dengan pengaruh pemimpin transformasional adalah kharisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perimbangan yang berdasar pada kepentingan individu.[30]

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses mengarahkan dan membimbing anggota organisasi untuk mencapai visi bersama-sama dan berupaya mengembangkan potensi masing-masing individu melalui motivasi sehingga terjadi sebuah peningkatan kualitas baik bagi organisasi maupun para anggotanya.

Dalam organisasi pendidikan terdapat tujuh prinsip utama yang dimiliki oleh pemimpin transformasional sebagai pola dasar untuk menciptakan tatanan sinergis dalam organisasi, antara lain[31]:

1) Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dari kepala sekolah yang mampu mengungkap visi secara jelas, dan dapat menjawab kemana organisasi tersebut akan melangkah.
2) Motivasi, kepala sekolah dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi posistif bagi setiap bawahannya. Hal ini dapat

[30] Rahman Afandi, *Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, "Jurnal Kependidikan, Vol. 1 no. 1", (Nopember 2013), 114
[31] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi:,…* 61-62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang memberi peluang bagi mereka untuk ikut terlibat di dalamnya baik dalam hal memberikan usulan atau bahkan mengambil keputusan dalam pemecahan maslah.

3) Fasilitas, kepala sekolah mampu memfasilitasi pembelajaran bagi setiap individu, sehingga akan berdampak pada semakin bertambahnya pengetahuan dan intelektual dari setiap anggota organisasi yang terlibat didalamnya.
4) Inovasi, pemimpin transformasional perlu dengan sigap merespon perubahan yang terjadi. Kepala sekolah harus mampu bertanggung jawab melakukan suatu perubahan jika diperlukan dan menjadikan perubahan sebagai tuntutan.
5) Mobilitas, yaitu pengerahan seluruh sumber daya yang terlibat didalamnya untuk melengkapi dan memperkuat setiap anggota organisasi dalam mencapai visi dan tujuan.
6) Siap siaga, kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
7) Tekad, keinginan kuat untuk dapat menyelesaikan tugas sampai akhir dengan baik dan tuntas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bernard M. Bass memberi 3 fungsi yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional, antara lain[32]:

1) Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran bawahannya atas pentingnya pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan tersebut.
2) Pemimpin transformasional membuat bawahannya menyadari kebutuhan mereka untuk pertumbuhan diri, pengembangan diri, dan prestasi
3) Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk bekerja bagi orang-orang organisasi lebih baik daripada keuntungan atau manfaat pribadi mereka

Bernard M. Bass juga beranggapan bahwa unjuk kerja kepemimpinan transformasional yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara komponen ini, yaitu:

1) *Idealized Influence*.

Perilaku pemimpin transformasional pada komponen ini adalah selalu mempunyai ide-ide besar dengan kemampuan mengkomunikasikan ide-ide tersebut dengan banyak rintangan. Perilaku ini didasari karena keyakinan diri yang kuat, mempunyai visi yang jelas, konsisten atas komitmen yang dibuat, serta menumbuhkan kebanggaan dalam dirinya dan bawahannya tentang

[32] Ibid,.. 100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

visi misi dan tugas organisasi, kemampuan-kemampuan tersebut ia dapatkan dari pemikirannya yang selalu positif dan optimis serta memiliki banyak pengalaman sukses dalam kepemimpinannya. Usaha-usaha pribadi pemimpin transformasional hasilnya dapat dilihat dari besar peranan dan pengaruhnya terhadap perubahan lembaga yang dipimpin. [33] Pemimpin transformasional ini harus mampu memenuhi kemampuan-kemampuan personal tersebut diatas dan bisa menularkannya pada anggota organisasi pendidikan yang dipimpinnya.

2) *Inspirational Motivation*.

Perilaku *inspirational motivation* merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para anggota organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak anggota organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Sikap yang paling terlihat dalam hal ini adalah perilaku pemimpin yang mampu menjadi sumber inspirasi bagi anggota organisasi pendidikan untuk menjadi pemimpin atas diri mereka sendiri serta menumbuhkan kepercayaan diri mereka. Setiap orang pasti mempunyai motivasi, maka tugas pemimpin transformasional adalah mengarahkan motivasi tersebut menjadi hal yang berkontributif terhadap

[33] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 158 - 160

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbaikan dan perubahan organisasi pendidikan.selain itu dalam memberikan motivasi, kepala sekolah juga dituntut untuk bisa menggunakan kata-kata yang mampu membangkitkan semangat dan inspirasi bagi anggotanya.[34]

Untuk menimbulkan motivasi tersebut, kepala sekolah harus menjadi orang yang lebih dulu melakukan sesuatu serta menunjukkan keberhasilannya dalam mewujudkan visi agar menginspirasi anggotanya.[35] Pemimpin transformasional ini harus menjadi contoh dalam menginspirasi dan memotivasi bawhannya, seperti selalu melakukan sesuatu terlebih dulu sebelum ditiru oleh anggotanya dan mengajak pada perubahan dengan komunikasi yang meyakinkan.

3) *Intellectual Stimulation*.

Pada komponen ini pemimpin harus mampu meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama. Perilaku pemimpin ini perlu memberikan ruang bagi bawahannya untuk mengaktualisasikan potensi mereka. Selain itu, pemimpin transformasional ini juga perlu menciptakan ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah yang kreatif, sehingga menghasilkan solusi terhadap berbagai masalah yang muncul. Perilaku pemimpin ini juga dapat berupa upaya meningkatkan kesadaran para bawahan terhadap

[34] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi:,…* 155-158
[35] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 169

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi.[36] Hal ini dapat dilakukan dengan mengajak anggota organisasi untuk berimajinasi dan bermimpi agar dapat merefleksikan sesuatu sehingga dapat menemukan hal-hal baru dan berharap bisa menciptakan perubahan.

Pada kerangka ini, ada beberapa aspek yang menjadi karakteristik pemimpin transformasional, yaitu pemimpin yang memilki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi untuk saat ini dan masa depan. Oleh karena itu, pemimpin ini dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner; pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.[37]

Selain itu, pemimpin juga bisa memberikan stimulasi intelektual bawahannya dengan memberikan kesempatan belajar atau studi lanjut. Perilaku ini juga bisa ditunjukkan seorang pemimpin dengan mengumumkan penghargaan atau prestasi yang didapat guru atau siswa dapat berupa spanduk ucapan selamat sebagai rangsangan mereka untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan memberikan lembaganya yang terbaik.

[36] Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi:,…* 163
[37] Ibid, 163-165

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) *Individual Consideration.*

Perilaku *individual consideration* merupakan bentuk dari perilaku kepemimpinan transformasional yang dimana merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenang, memberi perhatian, membina, membimbing, melatih para bawahannya agar mecapai sasaran organisasi, memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional dapat dicirikan sebagai pemimpin yang mampu memberikan perlindungan (mengayomi) dan menciptakan rasa aman dan nyaman para pengikutnya, serta mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya, memperjuangkan kebutuhan bawahannya dan mengahrgai potensi bawahannya untuk kepentingan jangka panjang.[38]

Perilaku pemimpin ini akan memberikan perhatian secara individu kepada bawahannya dengan berbagai cara yang beragam. Salah satunya dengan bertukar pengalaman ataupun mengeluarkan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan masing-masing individu.

[38] Ibid, 169-170

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Empat komponen perilaku kepemimpinan diatas dilakuakan oleh pemimpin dengan berbagai media, misalnya sebagai berikut[39]:

Tabel 2.1
Media Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Media Perilaku Kepemimpinan Transformasional				
MEDIA	*Idealized Influence*	*Inspirational Motivation*	*Intellectual Stimulation*	*Individual Consideration*
	Pidato umum	Pidato umum	Pidato umum	Khatmil Qur'an
	Rapat	Rapat	Rapat	Shalat jama'ah
	Kultum	Kultum	Kultum	Kebijakan
	Tulisan	Tulisan	Tulisan	Pendelegasian
	Perilaku Keseharian	Kebijakan	Menfasilitasi studi lanjut	Berbicara secara pribadi
		Restrukrisasi	Lembaga penerbitan karya	Makan bersama
		Pembenahan sar-pras	Pemasangan simbol kreativitas dan inovasi	Mengunjungi tempat kerja karyawan
		Pembenahan sistem administrasi		Tersenyum, menyapa, dan bertanya
		Efektivitas komunikasi birokrasi	Perilaku keseharian	Perilaku keseharian
		Perilaku keseharian		

Berdasarkan tabel diatas banyak ditunjuukkan kegiatan atau perilaku yang mencerminkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sehari-hari, hal ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dapat kita lihat dalam keseharian kepala sekolah

[39] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam memimpin lembaga dan membimbing serta mengarahkan anggotanya agar tecapai tujuan dan visi misi lembaga.

C. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. Kedua variabel ini penting diketahui dalam setiap penelitian sosiologik yang berkaitan dengan hubungan asimetris. Dalam hubungan ini variabel independen dianggap memberi landasan untuk variabel dependen.[40] Pada hubungan asimetris ini variabel independen adalah sebagai variabel penyebab timbulnya variabel lain yaitu, variabel dependen. Pada penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, sedangkan yang termasuk variabel dependen adalah Pengembangan Profesionalisme Guru. Hubungan antara kedua varabel tersebut merupakan titik pangkal analisis dalam penelitian pendidikan ini. Ilustrasi hubungan antara kedua variabel adalah sebagai berikut:

[40] M. Djunaidi Ghony dn Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,* (Malang: UIN-Malang Press, 2016), 100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variabel Independen Variabel dependen

X → Y

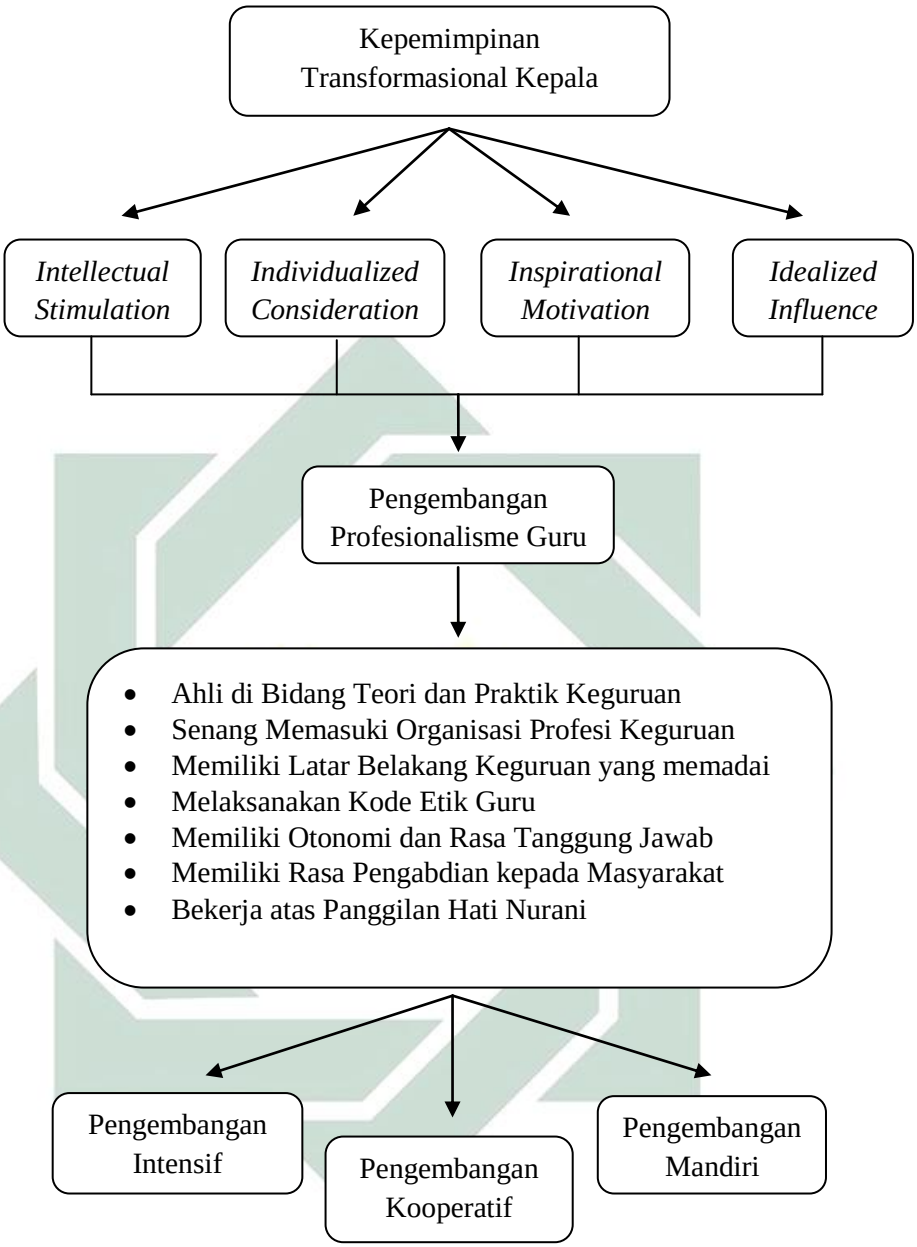
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah → Pengembangan Profesionalisme Guru

Dari ilustrasi tersebut terlihat bahwa hubungan antara dua variabel pokok diatas merupakan hubungan asimetris yang mana variabel X (variabel independen) sebagai yang utama memberikan pengaruh pada variabel Y (variabel dependen).

D. Kerangka Teoritis

Untuk memecahkan masalah penelitian secara ilmiah berdasarkan bagian pendahuluan diatas, maka perlu dijabarkan kerangka teoritis yang berhubungan dengan kedua variabel yang telah disebutkan diatas untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penulisan skripsi ini. Adapun kerangka teoritis yang dimaksud adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Berdasarkan gambar skema diatas, maka dapat dipahami bahwa pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan adalah kepala sekolah, yang mana kepala sekolah ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan 4 komponen yaitu, *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individu) yang akan memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh pada pengembangan profesionalisme guru. Pengembangan profesionalisme guru tersebut dilakukan dalam 3 upaya oleh lembaga pendidikan tersebut yakni dengan, pengembangan intensif, pengembangan kooperatif, dan pengembangan mandiri di Sekolah Dasar Siti Aminah Surabaya.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan logis yang menjadi dasar untuk menarik suatu kesimpulan atau dugaan sementara yang perlu adanya pembuktian untuk kebenarannya, atau dapat juga dikatakan sebagai proses berpikir deduksi mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti.[41] Adapun dugaan atau kesimpulan sementara penulis tentang penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang berarti antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya. Sedangkan hipotesis statistiknya dapat diuraikan sebagai berikut:

- H_o : $\mu = 0$, 0 berarti tidak ada pengaruh. Artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya.
- H_a : $\mu \neq 0$, tidak sama dengan nol berarti lebih besar atau lebih kecil. Artinya adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya, baik mengarah kepada yang positif maupun negatif.

[41] Ibid,.. 68

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah korelasional. Rancangan penelitian korelasional dimaksudkan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yakni kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan pengembangan profeionalisme guru yang diteliti berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.[42] Penelitian korelatif merupakan jenis penelitian yang dirancang untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan cara merumuskannya dalam sebuah hipotesis dan hendak dibuktikan kebenarannya melalui penelitian empiris.[43] Dalam penelitian korelatif ini biasanya dibutuhkan jenis data kuantitatif, sehingga ada keterkaitan erat antara jenis penelitian korelatif dengan kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.[44] Karena penelitian ini akan mengukur sejauh mana ada atau

[42] Basilius Redan Werang, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke, Cakrawala Pendidikan, Februari 2014. Th. XXXIII, No. 1, diakses pada 28 Desember 2018.
[43] Imam Bawani, Metodologi Penelitian Pendidika Islam, (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo, 2016), 117
[44] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak pengaruh antar kedua variabel, maka dibutuhkan jenis data lapangan berupa kumpulan angka agar dapat dihitung secara pasti.[45]

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep yang memiliki nilai yang akan dipelajari dan diambil kesimpulannya dari kegiatan penelitian. Dalam kegiatan penelitian variabel merupakan faktor yang selalu berubah-ubah atau bervariasi uang memiliki lebih dari satu nilai.[46] Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berhubungan, yakni variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Dalam hal ini variabel independen menjadi landasan untuk variabel dependen. Yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", sedangkan yang termasuk variabel dependen adalah "Pengembangan Profesionalisme Guru".

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas tentang variabel yang akan diteliti dan mnghindari penafsiran yang keliru, peneliti akan memberikan batasan tentang sejauh mana variabel dalam penelitian ini dapat diukur. Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian:

---

[45] M. Djunaidi Ghony dn Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan,…* 107

[46] Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam,* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah

Konsep awal kepemimpinan transformasional dikemukakan oleh Mc Gregor Burns, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana seorang pemimpin dan anggotanya berupaya untuk mencapai suatu tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.[47] Pemimpin transformasional tidak hanya terfokus pada kinerja anggota organisasi pendidikan, tetapi juga ingin setiap komponen organisasi pendidikan memenuhi potensinya.[48] Dalam hal ini menurut M. Bass pemimpin transformasional dapat melakukan tugas dengan baik dengan memenuhi 4 komponennya, yaitu:

1) *Idealized Influence,* Perilaku pemimpin transformasional pada komponen ini adalah selalu mempunyai ide-ide besar dengan kemampuan mengkomunikasikan ide-ide tersebut dengan banyak rintangan. Pemimpin transformasional ini harus mampu memenuhi kemampuan-kemampuan personal tersebut diatas dan bisa menularkannya kepada anggota organisasi pendidikan yang dipimpinnya.
2) *Inspirational Motivation,* memotivasi dan memodifikasi perilaku para anggota organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak anggota organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk

[47] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 34
[48] Bahar Agus Setiawan, dan Abd. Muhith. *Transformasional Leadership: Ilustrasi Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

belajar dan berprestasi. Pemimpin transformasional ini harus menjadi contoh dalam menginspirasi dan memotivasi bawhannya

3) *Intellectul Stimulation,* Perilaku pemimpin ini perlu memberikan ruang bagi anggotanya untuk mengaktualisasikan potensi mereka. pemimpin juga bisa memberikan stimulasi intelektual bawahannya dengan memberikan kesempatan belajar atau studi lanjut.

4) *Individualized Consideration,* pemimpin tersebut dapat dicirikan sebagai pemimpin yang mampu memberikan perlindungan (mengayomi) dan menciptakan rasa aman dan nyaman para pengikutnya, serta mampu menampung dan menangkap semua aspirasi. Perilaku pemimpin ini akan memberikan perhatian secara individu kepada anggotanya dengan berbagai cara yang bermacam-macam.

b. Pengembangan Profesionalisme Guru

Seorang guru diharapkan mempunyai jiwa profesionalisme, yaitu sikap yang selalu mendorong dirinya sebagai petugas profesional. Menurut surya, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seluruh pengabdiannya.[49] Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan kualitas anggotanya agar menguasai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.[50] Pengembangan Profesionalisme Guru merupakan upaya yang yang dilakukan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas kerja pendidik sesuai dengan bidang keahliannya. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara:

1) Intensif, bentuk pengembangan yang dilakukan oleh pimpinan secara intensif berdasarkan kebutuhan masing-masing guru.
2) Kooperatif, bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis.
3) Mandiri, bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri.

Sedangkan indikator profesionalisme guru adalah:

1) Ahli di Bidang Teori dan Praktik Keguruan, ahli atau memiliki keahlian di bidang pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas profesi
2) Senang Memasuki Organisasi Profesi Keguruan, agar kepentingannya terlindungi serta termotivasi untuk mencapai karier yang lebih baik.

[49] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,..* 45-47
[50] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Memiliki Latar Belakang Keguruan yang memadai, Keahlian guru dalam menjalankan tugasnya, didapatkan dari pendidikan keguruan yang ditempuh.
4) Melaksanakan Kode Etik Guru,
5) Memiliki Otonomi dan Rasa Tanggung Jawab, mampu mengatur diri sendiri dan mandiri dalam pengambilan keputusan.
6) Memiliki Rasa Pengabdian kepada Masyarakat, memiliki pengabdian yang tinggi dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui pendidikan.
7) Bekerja atas Panggilan Hati Nurani

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik umum yang sama dan dijadikan objek penelitian. Maka suatu populasi sekurang-kurangnya memiliki satu karakteristik yang membedakan populasi tersebut dengan kelompok lainnya. Populasi terbatas merupakan populasi yang dapat dihitung jumlahnya, sedangkan populasi tak terbatas merupakan populasi yang tidak memungkinkan peneliti untuk menghitung jumlahnya secara keseluruhan.[51]

[51] Ibid,.. 190-191

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian, jumlah populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di sekolah, yakni sebanyak 23 orang guru di SD Siti Aminah Surabaya. Maka, penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dn hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dikatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu.[52] Berdasarkan penjelasan mengenai sampel diatas, maka peneliti memakai sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi dan biasanya dilakukan jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.[53] Dengan demikian jumlah sampel yang akan diambil peneliti adalah seluruh guru yang ada di SD Siti Aminah Surabaya, yaitu sejumlah 23 orang, termasuk kelapa sekolah, guru tetap dan guru tidak tetap.

3. Teknik Sampling

Secara umum teknik sampling dibagi menjadi sua, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling.* Pada *probability sampling* setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan *pada non-probability*

[52] Ibid,.. 192
[53] Ibid,.. 203

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampling seluruh anggota tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian.[54]

Dengan demikian, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *non-probability sampling* dengan sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100, yaitu sebanyak 19 orang guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan segala informasi yang dikumpulkan yang nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam sebuah peneitian, data didapatkan dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Maka data dapat diklasifikasikan sesuai dengan kebutuhannya. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam pengumpulan data salah satunya yaitu berdasarkan cara memperolehnya, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data yang bersifat data primer ini dapat menggunakan angket/kuesioner, wawancara, observasi, dokumentasi dan sebagainya. Instrumen pengumpul data merupakan alat untuk mengumpulkan data dapat berupa lembar cek list, kuesioner, pedoman wawancara, buku catatan, dan sebagainya. [55]

[54] Ibid,..196
[55] Ibid,.. 170-184

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Angket (kuesioner)

Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Metode ini dapat dilakukan tatap muka langsung ataupun melalui surat (baik dalam bentuk kertas maupun surat elektronik).[56] Dalam menyusun kuesioner ini dibutuhkan ketelitian, selain itu juga harus melalui beberapa prosedur, diantaranya[57]:

a. Merumuskan tujuan yang akan dicapai
b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner
c. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal
d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah angket tertutup dengan tipe *check list* yang ditujukan kepada responden yaitu semua guru di sekolah dasar siti aminah Surabaya. Skala penyekoran jawaban kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Kuesioner (angket) disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban, yakni dengan menggunakan kategori selalu (SL), sering (SR), jarang (JR), kadang-kadang (KD),

[56] Ibid,.. 173
[57] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,… 225

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tidak pernah (TP). Hasil angket kemudian di analisis menggunakan uji-t dan regresi linier.

Berikut penilaian dan pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yakni:

Untuk pernyataan *favorable*:

a. Skor 5 untuk jawaban selalu
b. Skor 4 untuk jawaban sering
c. Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang
d. Skor 2 untuk jawaban jarang
e. Skor 1 untuk jawaban tidak pernah

Untuk pernyataan *unfavorable*:

a. Skor 5 untuk jawaban tidak pernah
b. Skor 4 untuuk jawaban jarang
c. Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang
d. Skor 2 untuk jawwaban sering
e. Skor 1 untuk jawaban selalu

Sedangkan pada pertanyaan variable terikat terdiri dari 2 pilhan jawaban, yakni dengan menggunakan kategori YA (1) dan TIDAK (2).

2. Observasi

Metode observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan mengamati atau menyelidiki obyek berupa fakta yang ada di lapangan baik secara langsung maupun tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

langsung dengan mengumpulkan deskripsi atau penggambaran dari apa yang terjadi di sekolah.[58] Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan yang ada di sekolah serta kondisi sekolah.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda, dan sebagainya. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati, maka tidak terlalu sulit dalam melaksanakannya. Maka, dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti profil sekolah, deskripsi program atau kegitan sekolah, presensi guru dan karyawan, atau buku agenda lainnya.

4. Wawancara

   Wawancara merupakan salah satu kegiatan pengumpulan data yang banyak digunakan. Namun dalam pelaksanaannya membutuhkan waktu yang cukup lama, selain itu hasil yang didapat nantinya bisa jadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara, antara lain[59]:

   a. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.
   b. Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menyerupai check list.

[58] Muhammad Yunus, *Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*,… 118
[59] Ibid,.. 227

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan wawancara pra observasi untuk mendapatkan gambaran umum tentang sekolah sebelum melaksanakan observasi yang sesungguhnya. Jadi, wawancara tersebut hanya mencakup garis besar tentang profil sekolah dan kepala sekolah serta kegiatan di sekolah. Hasil wawancara pra observasi tersebut sedikit banya telah dijabarkan pada latar belakang, salah satunya adalah program yang dilaksanakan sekolah sebagai wujud penerapan dari visi misi sekolah.

E. Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, peneliti harus yakin dengan kevalidan instrumen tersebut. Untuk itu perlu diuji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner tersebut.

1. Validitas

Validitas suatu instrumen merupakan seberapa jauh instrumen itu benar-benar menggambarkan objek yang hendak diukur. Validitas ini dapat dinyatakan dengan sejauh mana skor hasil yang tampak mendekati nilai skor murni atau yang distandardkan. Sehingga, semakin mendekati nilai skor murni berarti semakin tinggi validitas instrumen, maka semakin baik pula instrumen itu digunakan.[60]

Pada penelitian ini untuk menguji validitas instrumen digunakan validitas konsep (*Construct Validity*). Validitas konsep ini

[60] Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif,..* 144

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dri pengukuran cocok dengan teori yang mendasari desain tes. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas konsep adalah analisis faktor. Analisis faktor ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengakses kekuatan relatif berbagai ciri psikologis yang berbeda. Teknik ini dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrument. Untuk itu diperlukan bantuan komputer untuk menyelesaikannya.[61]

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, serta diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi instrumen yang reliabel yaitu instrumen yang dicobakan kepada responden yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relative sama. Untuk menentukan reliabilitas instrumen dapat dilakukan berbagai cara. Salah satunya dengan menggunakan *internal consistency*, yaitu pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara mencobakan instrumen cukup sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.[62]

Teknik yang dapat digunakan dalam internal consistency ini salah satunya yang digunakan pada penelitian ini dalah Cronbach Alpha. Koefisien alpha dikembangkan oleh Cronbach sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala *multi-item* atau juga sering digunakan

[61] Ibid,.. 152
[62] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi,* (Bandung: Alfabeta, 1998), 104

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mengukur reliabilitas pada skala likert. Alpha Cronbach menunjukkan bagaimana keeratan hubungan satu set item adalah sebuah kesatuan konsep. Angka cronbach alpha pada kisaran 0,70 adalah diterima sedangkan diatas 0,80 baik.[63]

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\ \frac{\sum ó_b^2}{V_t^2}\right]$$

Di mana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum\sigma_b^2$ = jumlah varian butir /item

V_t^2 = varian total

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan. Hasil analisi data selanjutnya diinterpretasikan dan dibuat kesimpulannya.[64] Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data dibagi menjadi dua, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan yaitu data interval yang mana data diperoleh dengan cara pengukuran, dimana jarak dua titik pada skala tidak diketahui dan tidak

[63] Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*,… 141
[64] Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*,… 210

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai nilai 0 (nol) mutlak serta tidak ada kategorisasi atau pemberian kode seperti data nominal dan ordinal. Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik analisis statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil.[65]

1. Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua dalam penelitian ini, yakni penerapan gaya kepemimpinan transformasional di sekolah serta upaya pengembangan profesionalisme guru di sekolah. Yang mana masing-masing dalam rumusan masalah tersebut memiliki satu jenis variabel. Sehingga bentuk hipotesisnya adalah hipotesis deskriptif dan masing-masing dianalisis menggunakan t-test atau analisis uji-t satu sample. Uji-t satu sample merupakan prosedur uji-t untuk sampel tunggal jika rata-rata suatu variabel tunggal dibandingkan dengan suatu nilai konstanta tertentu (μ_0). Untuk kriteria data yang dapat diuji dengan menggunakan uji-t satu sample, yaitu data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data berdistribusi normal. Rumus yang digunakan untuk uji-t satu sample adalah sebagai berikut[66]:

$$t = \frac{x - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

[65] Abdul Muhid, *Analisis Statistik*, (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 2-4
[66] Ibid,.. 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

t = nilai t hitung

x = rata-rata

μ_o = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah sampel

2. Untuk menjawab rumusan masalah yang terakhir, yaitu pengaruh penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru. Dalam hal ini terdapat dua variabel yang saling terkait, yakni variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Maka dua variabel ini memiliki hubungan sehingga bentuk hipotesisnya adalah hipotesis asosiatif (hubungan) dan hasil datanya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan apabila kita ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.[67] Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen (terikat) dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen (bebas) atau tidak.[68] Persamaan umum analisis regresi linier sederhana adalah[69]:

$$\boxed{Y' = a + bX}$$

[67] Ibid,.. 117
[68] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,.. 260
[69] Abdul Muhid, *Analisis Statistik*,.. 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

Y' = subjek dalam variabel bebas yang diprediksikan

a = harga Y bila X=0 (konstan)

b = angka arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel tergantung. Bila b positif maka naik, bila b negative maka terjadi penurunan

X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Dimana,

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kemudian perlu diketahui pula nilai koefisien korelasi (r) kedua variabel untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui hubungan kedua variabel, melaui rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Setelah diketahui persamaan analisis regresi kemudian peneliti menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan variabel X terhadap variabel Y. Koefisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

determinasi merupakan angka yang terdapat dalam analisis korelasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2)[70] yang kemudian hasilnya di porsentasekan dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

Nilai positif koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah, apabila X naik maka Y juga akan naik dan nilai negatif menunjukkan hubungan yang terbalik, apabila X naik maka Y akan turun.[71]

Kemudian pengkategorian skor dibagi menjadi 4 kelompok sebagai berikut:

100% - 75% = Sangat baik

74% - 49% = Baik

48% - 23% = Cukup

$\leq$ 22% = Kurang

[70] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,.. 231
[71] Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS,.. 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah Dasar Siti Aminah

Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 20532879
Nomor Statistik Sekolah	: 102056013018
Nama Sekolah	: SD Siti Aminah
Alamat Sekolah	: Perum Gunung Sari Indah Blok P
Kelurahan	: Kedurus
Kecamatan	: Karangpilang
Kab/ Kota	: Surabaya
Tanggal Pendirian	: 17 Maret 1983
Status Sekolah	: Swasta
Kepala Sekolah	: Moch. Misbah Muqarrobin, S.Sos
Status Kepemilikan	: Yayasan
Nama Yayasan	: Abu Adenan
No. Telp	: 031 7668963
Email Sekolah	: sdsitiaminah15@gmail.com
Akreditasi	: A
Ijin Operasional	: 2018 s.d 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Visi dan Misi Sekolah Dasar Siti Aminah

Visi merupakan gambaran umum cita-cita sekolah yang sesuai dengan tujuan lembaga yang dirumuskan untuk di masa mendatang. Sesuai dengan pernyataan tersebut SD Siti Aminah Surabaya memiliki visi yaitu: "Membangun Generasi yang Berakhlak, Cerdas, dan Berprestasi". Sesuai dengan visi tersebut SD Siti Aminah mewujudkannya dalam bentuk misi yang kemudian dikembangkan dalam beberapa program atau kegiatan. Misi tersebut dibuat dengan mengacu kepada visi yang telah dirumuskan sesuai dengan tujuan yang diinginkan lembaga. Berikut misi yang sesuai dengan visi dari SD Siti Aminah Surabaya:

a. Menyelenggarakan pendidikan Islami yang sesuai Al-Qura' an dan As-Sunnah.
b. Memberikan Pendidikan yang berkarakter dan berbudi mulia.
c. Mengembangkan kompetensi pendidikaan yang bermutu dan berkualitas
d. Membekali siswa dengn keterampilan, kreatifitas, dan inovasi.
e. Menciptakan lingkungan sekolah yang berwawasan global.
f. Menyiapkan siswa untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Siti Aminah

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya yang sangat mempengaruhi kualitas suatu lembaga pendidikan. Pendidik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memilliki kompetensi mampu mengantarkan peserta didik menjadi generasi yang berkualitas dan diharapakan oleh sekolah serta masyarakat sekitarnya. Berikut pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjang berlangsungnya proses pembelajaran di lembaga pendidikan SD Siti Aminah Surabaya.

Tabel 4.1
Daftar Nama Guru SD Siti Aminah Surabaya

NO	NAMA	JABATAN
1	MOCH. MISBAH MUQARROBIN, S.Sos	Kepala Sekolah
2	RATRI BUDI RAHAYU, S.Pd	Guru Kelas 1 A
3	NUR CHOFIFAH, S.Sos	Guru Kelas 1 B
4	AFIFUDIN, S.Pd	Guru Kelas 2 A
5	ENDAH WIDIYANTI, S.Pd	Guru Kelas 2 B
6	SURYA HADI SAPUTRA, S.Pd	Guru Kelas 3 A
7	KHOIRUN NISAA', S.S	Guru Kelas 3 B
8	Dra. ITA SUMIARSIH	Guru Kelas 4 A
9	KHOIROTUL ULA, S.Pd	Guru Kelas 4 B
10	EKO PUTRO ANDI SETIAWAN, S.Pd	Guru Kelas 5 A
11	ISNAFARINDA ANDRIYANI, S.Pd	Guru Kelas 5 B
12	SITI CHOLIPAH, S.KM, S.Pd	Guru Kelas 6 A
13	MOH. TRI SUSANTO, S.Pd	Guru Kelas 6 B
14	NANAK ASNURI, SE, S.Pd	Guru Mapel PJOK
15	NANANG SYAFI'I, S.Pd.I	Guru Mapel PAI
16	RIKZA ZEININDA, S.Pd	Guru Mapel PAI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17	SAMSUL, S.Pd	Guru Mapel BHS. INGGRIS
18	RIZKY NANDA SARI NUR LAILI, S.Pd	Guru Mapel BHS. INGGRI
19	INDAH MAWARDHANI, S.Pd	Guru Mapel Agama Tambahan
20	NURUL FITRI KHOTIMAH, S.Hum	Guru Mapel Agama Tambahan
21	SYAIFUL ALAM	Kepala Tata Usaha
22	ARINA FARIKHATUL LUTFITA	Tata Usaha
23	ACH. MUCHSIN ALFHATONI	Penjaga Sekolah

4. Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Siti Aminah

Sarana dan prasaran merupakan salah satu penunjang berlangsungnya proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Dengan adanya sarana prasarana ini pendidik dapat terbantu dalam melaksanakan belajar mengajar di sekolah. Berikut sarana dan prasaran yang dimiliki SD Siti Aminah:

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SD Siti Aminah Surabaya

NO	Jenis	Nama	Jumlah
1	Sarana	Meja Siswa	220 unit
2	Sarana	Kursi Siswa	240 unit
3	Sarana	Meja Guru	12 unit
4	Sarana	Kursi Guru	15 unit
5	Sarana	Meja TU	2 unit
6	Sarana	Kursi TU	2 unit
7	Sarana	Papan Tulis	12 unit
8	Sarana	Komputer TU	2 unit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	Sarana	Printer TU	4 unit
10	Sarana	Alat Peraga IPS	7 unit
11	Sarana	Mesin Ketik	1 unit
12	Sarana	Alat Peraga Kerajinan Tangan dan Kesenian	2 unut
13	Sarana	Alat Praktik Pendidikan Agama	4 unit
14	Sarana	Alat Praktik,Bahasa Inggris	2 unit
15	Sarana	Foto Copy	1 unut
16	Sarana	Alat Praktik Pendidikan Jasmani	4 unit
17	Sarana	Alat Praktik Matematika	5 unit
18	Sarana	Alat Praktik Pendidikan Seni	3 unit
19	Sarana	Alat Peraga PPKn	2 unit
20	Sarana	Alat Peraga Matematika	3 unit
21	Sarana	Lemari	17 unit
22	Sarana	Alat Peraga Pendidikan Jasmani	3 unit
23	Sarana	Perlengkapan P3K	1 unit
24	Sarana	Alat Peraga IPA	10 unit
25	Prasarana	Ruang Teori/ Kelas	12 unit
26	Prasarana	Koperasi	1,unit
27	Prasarana	Kamar Mandi/ WC Guru Laki-laki	1 unit
28	Prasarana	Kamar Mandi/ WC Guru Perempuan	1 unit
29	Prasarana	Kamar Mandi/ WC Siswa Laki-laki	1 unit
30	Prasarana	Kamar Mandi/ WC Siswa Perempuan	1 unit
31	Prasarana	Ruang Guru	1 unit
32	Prasarana	Ruang Kepala Sekolah	1 unit
33	Prasarana	Lapangan Olahraga	1 unit
34	Prasarana	Ruang TU	1 unit
35	Prasarana	Gudang	1 unit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

36	Prasarana	Ruang Ibadah	1 unit
37	Prasarana	Ruang Penjaga Sekolah	1 unit

B. Penyajian Data

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Siti Aminah

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah kegiatan dalam organisasi dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk meningkatkan aspek moralitas dan motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.[72] Dalam hal ini kepala sekolah dengan gaya transformasionalnya berusaha untuk mempengaruhi guru dan karyawan dengan cara memotivasi, menularkan, menginspirasi dan memberikan perubahan pada lembaganya. Selain itu kepala sekolah juga mampu mendorong bawahannya untuk mementingkan kepentingan lembaga diatas kepentingan sendiri.

Untuk mengetahui proses pelaksanaan kepemimpian kepala sekolah yang transformatif di Sekolah Dasar Siti Aminah maka peneliti melakukan penyebaran angket kepada 19 guru di sekolah tersebut. Dalam hal ini peneliti menyiapkan 22 butir soal pernyataan yang berkaitan dengan pemimpin transformasional. Setelah angket dijawab oleh responden peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas

[72] Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di,…* 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk setiap butir soal dengan bantuan aplikasi SPSS, berikut merupakan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen:

Tabel 4.3
Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,741*	0,361	Valid	12	0, 195	0,361	Tidak Valid
2	0,447	0,361	Valid	13	0,868**	0,361	Valid
3	0,263	0,361	Tidak Valid	14	0,430	0,361	Valid
4	0,404	0,361	Valid	15	0,515	0,361	Valid
5	0,742*	0,361	Valid	16	0,896**	0,361	Valid
6	0,321	0,361	Tidak Valid	17	0,742*	0,361	Valid
7	0,553	0,361	Valid	18	0,817**	0,361	Valid
8	0,622	0,361	Valid	19	0,701*	0,361	Valid
9	0,269	0,361	Tidak Valid	20	0,457	0,361	Valid
10	0,284	0,361	Tidak Valid	21	0,648*	0,361	Valid
11	0,343	0,361	Tidak Valid	22	0,488	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa dari 22 butir soal yang disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen pemimpin transformatif, terdapat 6 butir soal yang dinyatakan tidak valid atau gugur, butir nomor tersebut adalah 3, 6, 9, 10, 11, dan 12, sehingga terdapat 16 butir soal yang diberikan kepada responden penelitian. Selain keenam butir tersebut masih tersisa 16 butir pernyataan yang nilai r-hitung > r-tabel, sehingga pernyataan tersebut dikatakan valid. sedangkan reliabilitas instrumen dengan banatuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4
Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.732	16

Sedangkan berdasarkan perhitungan uji reliabilitas pada instrumen variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,732 > 0,6 yang artinya instrumen tersebut reliabel dengan validitas instrumen yang diberikan kepada 10 responden dengan persentase 100%.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap angket kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa butir pernyataan diatas dikatakan valid dan reliabel. Namun berdasarkan hasil pengukuran validitas, terdapat beberapa soal yang tidak valid seperti yang telah dijelaskan diatas, sehingga peneliti hanya mengambil 16 butir pernyataan yang dinyatakan valid untuk selanjutnya dapat disebarkan kepada responden yang berjumlah total 19 orang guru Sekolah Dasar Siti Aminah. Kemudian hasil tanggapan dari para guru dikumpulkan dan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5
Hasil Instrumen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Resp.	Nomor Soal															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Sesuai dengan tabel diatas yang menjelaskan tanggapan dari angket variabel X yang berisi 16 pertanyaan dan masing-masing memiliki 5 alternatif jawaban telah disebarkan kepada 19 responden yakni guru SD Siti Aminah, berdasarkan hasil perhitungan analisis *descriptive statistics* dengan bantuan SPSS diperoleh hasilnya sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6
Descriptive Statistics

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan transformasional	19	12	68	80	78,05	4,478
Valid N (listwise)	19					

Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistics* diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 19 orang, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 68, dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 80, jarak atau perbedaan antara nilai tertinggi dengan nilai terndah (*range)* adalah 12, nilai rata-rata (*mean*) hasil responden adalah 78.05 dan sebaran data (*standard deviasi*) adalah 4.478. dengan melihat hasil rata-rata (*mean*) diatas maka diketahui bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut cukup tinggi.

2. Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Siti Aminah

pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas anggotanya agar menguasai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.[73] Profesionalisme guru merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seorang guru sebagai pendorong untuk mengembangkan

[73] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dirinya kearah yang lebih baik atau bersikap profesional.[74] Maka, pengembangan profesionalisme guru merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas dan potensi seorang guru dalam menguasai materi dan profesi keguruannya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Untuk mengetahui upaya pengembangan profesionalisme di Sekolah Dasar Siti Aminah, maka peneliti juga menyebarkan angket profesionalisme guru kepada responden yang sama dengan kepemimpinan transformasional yakni 19 orang guru.

Tabel 4.7
Validitas Instrumen Pengembangan Profesionalisme Guru

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,852**	0,361	Valid	6	0,793**	0,361	Valid
2	0,858**	0,361	Valid	7	0,719*	0,361	Valid
3	0,673*	0,361	Valid	8	0,719*	0,361	Valid
4	0,852**	0,361	Valid	9	0,572	0,361	Valid
5	0,852**	0,361	Valid	10	0,605	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengukuran validitas instrumen profesionalisme guru dapat dilihat bahwa r-hitung > r-tabel sehingga instrumen tersebut yang berjumlah 10 butir soal dikatakan valid. sedangkan reliabilitas instrument berdasarkan perhitungan SPSS yakni sebagai berikut:

[74] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*…, 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8
Reliabilitas Instrumen Pengembangan Profesionalisme Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.773	10

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut instrumen dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,773 > 0,05 yang artinya instrumen tersebut reliabel dengan validitas instrumen yang diberikan kepada 10 responden dengan persentase 100%.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa angket pengembangan profesionalisme guru dikatakan valid dan reliabel, maka sebanyak 10 pertamyaan siap disebar kepada 19 responden yakni guru SD Siti Aminah. Kemudian berikut addalah hasil tanggapan dari angket yang telah disebar kepada 19 responden:

Tabel 4.9
Hasil Instrumen Pengembangan Profesionalisme Guru

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
19	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1

Setelah dilakukan penyebaran angket profesionalisme guru diperoleh data seperti tabel diatas, dari hasil tanggapan tersebut diketahui analisi *descriptive statistics* data sebagai berikut:

Tabel 4.10
Descriptive Statistics

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme Guru	19	1	19	20	19	0,507
Valid N (listwise)	19					

Sesuai dengan hasil analisis *descriptive statistics* diatas dapat diketahui bahwa angket yang disebarkan kepada 19 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir dengan masing-masing memiliki 5 pilihan jawaban. Hasil yang diperoleh dari data diatas yakni nilai terendah (*minimum*) adalah 19, nilai tertinggi (*maximum*) adalah 20, nilai rata-rata (*mean*) adalah 19.5, perbedaan atau jarak nilai tertinggi dan nilai terendah (*range*) adalah 1 dan nilai sebaran data (*standar deviasi*) adalah 0.507. Setelah mengetahui hasil *Descriptive statistics* diatas, dapat diketahui bahwa pengembangan profesionalisme guru di sekolah tersebut cukup baik dengan rata-rata 19,5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SD Siti Aminah Surabaya

Pengujian validitas dan reliabilitas telah dilakukan sbelumnya, maka selanjutnya adalah pengujian linierotas untuk kedua variabel. Uji linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kedua variabel antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak secara signifikan. Jika tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilakukan, karena uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat sebeelum melakukan analisis regresi ataupun korelasi.[75] Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS dengan menggunakan *Test of* Linearity dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dua variabel dikatakan linier atau mempunyai hubungan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.[76] Berikut merupakan hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan SPSS:

[75] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*,.. 265
[76] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS,* (Yogyakarta: mediakom, 2008), 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11
Uji Linieritas Kepemimpinan Transformasional dengan Pengembangan Profesionalisme Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
profesionalisme guru * kepemimpinan transformasional	Between Groups	(Combined)	1,298	2	0,649	3,116	0,072
		Linearity	1,155	1	1,155	5,546	0,032
		Deviation from Linearity	0,143	1	0,143	0,686	0,420
	Within Groups		3,333	16	0,208		
	Total		4,632	18			

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan bantuan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil *liniearity* untuk kedua variabel yakni 0,032. Karena nilai signifikansi linieritas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan transformasional dengan proffesionalisme guru terdapat hubungan yang linier. Karena telah dikatakan linier mka kedua variabel tersebut dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier sederhana.

C. Analisis Data

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Siti Aminah Surabaya

Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan transformasional di SD Siti Aminah Surabaya maka peneliti melakukan uji analisis terhadap 19 responden yang telah diberikan angket. Teknik yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan dalam analisis tersebut adalah analisis uji t satu sampel dengan bantuan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji t satu sampel kepemimpinan transformasinal kepala sekolah

One-Sample Test

	Test Value = 63					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
kepemimpinan transformasional	14,65	18	0,000	15,053	12,89	17,21

Berdasarkan hasil analisis uji t satu sampel dengan bantuan SPSS diatas diperoleh hasil t hitung 14,65. Kemudian nilai t tabel dengan *degree of freedom* atau derajat kebebasan sebesar 18 (n – 1) dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,101. Dengan ketentuan pengujian hipotesis sebagai berikut[77]:

- Jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel\ (\alpha/2)}$, maka terima pernyataan (Ho diterima) yang berarti implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak terlaksana.
- Jika : $t_{hitung} > t_{tabel\ (\alpha/2)}$, maka tolak pernyataan (Ho di tolak, Ha diterima) yang berarti implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah terlaksana.

Sesuai dengan pernyataan diatas maka dapat diperoleh t hitung > t tabel (14,65 > 2,101), maka tolak pernyataan. Sehingga hasil yang

[77]Syofian Siregar, Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi, (Jakarta: Kencana, 2017), 136

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh adalah penerapan kepemimpinan tansformasoinal kepala sekolah di SD Siti Aminah Surabaya telah diterapkan dengan kategori cukup baik.

2. Pengembangan Profesionalisme Guru di SD Siti Aminah Surabaya

Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya maka peneliti melakukan penyebaran angket bentuk tertutup kepada 19 responden guru dengan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan bentuk pengembangan profesionalisme guru. Kemudian hasil tanggapan responden dianalisis dengan menggunakan uji-t satu sampel yang dilakukan denga bantuan program SPSS versi 16.0. Hasil analisi uji t satu sampel disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji-t satu sampel pengembangan profesionalisme guru

One-Sample Test

	Test Value = 12					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
profesionalisme guru	65,126	18	0,000	7,579	7,33	7,82

Berdasarkan hasil analisis uji t satu sampel dengan bantuan SPSS diatas diperoleh hasil t hitung 65,126. Kemudian nilai t tabel dengan *degree of freedom* atau derajat kebebasan sebesar 18 (n – 1)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 adalah sebesar 2,101. Dengan ketentuan pengujian hipotesis sebagai berikut[78]:

- Jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel\ (\alpha/2)}$, maka terima pernyataan (Ho diterima) yang berarti pengembangan profesionallisme guru belum terlaksana.
- Jika : $t_{hitung} > t_{tabel\ (\alpha/2)}$, maka tolak pernyataan (Ho di tolak, Ha diterima) yang berarti pengembangan profesionalisme guru telah terlaksana.

Sesuai dengan pernyataan diatas maka dapat diperoleh t hitung > t tabel (65,126 > 2,101), maka tolak pernyataan. Sehingga hasil yang diperoleh adalah pengembangan profesionalisme guru telah diberikan kepada guru-guru di SD Siti Aminah Surabaya dengan kategori cukup baik.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SD Siti Aminah Surabaya

Sebelum melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadapa pengembangan profesionalisme guru, dilakukan uji linieritas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah kedua variabel yang akan diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian

[78]Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini dilakukan dennganbantuan SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Setelah diketahui bahwa data yang kita peroleh linier maka dapat dilakukan pengujian yang selanjutnya yakni analisis regresi sederhana untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X terhadsp variabel Y. Sebelumnya buat tabel penolong uuntuk membantu menyelesaikan analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.14
Tabel penolong kepemimpinan transformasional dan pengembangan profesionalisme guru

Data (n)	Kep. transformasional (X)	Peng. profesionalisme guru (Y)	X^2	Y^2	XY
1	68	19	4624	361	1292
2	68	19	4624	361	1292
3	68	19	4624	361	1292
4	80	19	6400	361	1520
5	80	20	6400	400	1600
6	80	19	6400	361	1520
7	80	20	6400	400	1600
8	80	19	6400	361	1520
9	80	19	6400	361	1520
10	79	20	6241	400	1580
11	80	20	6400	400	1600
12	80	19	6400	361	1520
13	80	20	6400	400	1600
14	80	20	6400	400	1600
15	80	20	6400	400	1600
16	80	20	6400	400	1600
17	80	20	6400	400	1600
18	80	20	6400	400	1600
19	80	20	6400	400	1600
∑	**1483**	**372**	**116113**	**7288**	**29056**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah dibuat tabel penolong kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Berikut hasil uji analisi regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0 :

Tabel 4.15
Regresi Linier sederhana kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,163	1,861		8,149	0,000
	kepemimpinan transformasional	0,057	0,024	0,5	2,377	0,029

a. Dependent Variable: profesionalisme guru

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas diperoleh nilai konstanta a dan b serta nilai t hitung dan tingkat signifikansi. Konstanta a bernilai 15,163 sedangkan koefisien regresi b diperoleh nilai 0,057. Maka ditariklah persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + bX$

⇨ $Y = 15,163 + 0,057X$.

Dimana:

- Y adalah pengembangan profesionalisme guru
- X adalah kepemimpinan transformasioinal kepala sekolah.

Angka 15,163 merupakan nilai konstanta a yang menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional (X) nilainya 0 maka pengembangan profesionalise guru (X) bernilai positif yaitu 15,163. Sedangkan angka 0,057 merupakan koefisien regresi variabel X yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan jika pelaksanaan kepemimpinan transformasional naik setiap satu satuan maka pengembangan profesionalisme juga akan naik dengan angka 15,163. Koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan pengembangan profesionalisme guru.

Sedangkan nilai t merupakan nilai yang menunjukkan adanya pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Y (profesionalisme guru) benar-benar signifikans atau tidak. Sesuai dengan tabel hasil analisis diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,377. Sedangkan harga t tabel untuk df (n – 2) dengan taraf signifikansi 0,05 : 2 = 0,25 adalah 2,110. Maka t hitung > t tabel (2,377 > 2,110). Kemudian dapat pula dilihat pada tabel signifiikan yang menunjukan angka 0,029. Sedangkan taraf signifikan telah ditentukan sebesar 0,05. Maka sig. < α (0,05) yaitu 0,029 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya.

Setelah diketahui bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan, selanjutnya akan didapat besarnya pengaruh yang didapat variabel Y dari variabel X yakni dengan mencari nilai koefisien determinasi (R^2 atau R square) atau pengkuadratan dari koefisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

korelasi r kemudian dikalikan 100%. Berikut hasil perhitungan R^2 dengan aplikasi SPSS:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi kedua variabel

Model Summary[p]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,5[a]	0,25	0,205	0,452

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional
b. Dependent Variable: profesionalisme guru

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,249 atau dibulatkan menjadi 0,25 yang jika dijadikan bentuk porsentasenya menjadi 25% yang menunjukkan bahwa sebesar 25% pengembangan profesionalisme guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

Pemimpin merupakan orang yang berpengaruh dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Dalam dunia pendidikan seorang pemimpin disebut sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab layaknya pemimpin pada umumnya, membimbing, memotivasi dan mempengaruhi anggotanya. Maka kepala sekolah juga salah satu komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan dan kualitas pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah juga harus memilliki visi misi dan strategi manajemen pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guna meningkatkan mutu pendidikan.[79] Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah juga harus mampu membawa perubahan yang semakin baik bagi lembaga dan sumber daya manusia yang dipimpinnya. Untuk itu gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya memimpin seseorang untuk bisa memengaruhi, membimbing atau memberikan perintah kepada anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Transformasi berarti mengubah yakni mengubah sesuatu menjadi bentuk lain seperti mengubah visi menjadi realita, mengubah energi potensial menjadi energi aktual maupun motif berprestasi menjadi prestasi riil. Maka, kepala sekolah dianggap menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional jika mampu mengubah energi sumber daya baik manusia maupun infrastruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[80] Melalui kepemimpinan kepala sekolah ini nantinya akan berdampak pada kinerja guru dan proses pembelajaran di dalam kelas sehingga akan berpengaruh pada kualitas belajar siswa.

Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Siti Aminah Surabaya, maka peneliti melakukan sedikit wawancara kepada kepala sekolah terkait kepemimpinannya di lembaga tersebut. Menurutnya peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam melakukan tugasnya. Dalam kesehariannya sendiri, kepala sekolah tersebut sering memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memerintahkan pada

[79] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional,* (Bandung: Rosdakarya, 2013, 24
[80] Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggotanya, seperti datang tepat waktu, melaksanakan sholat, serta selalu memotivasi guru dan karyawan agar selalu melaksanakan tugas denganenuh tanggung jawab. Selain itu, peneliti juga menyebarkan instrumen pertanyaan berupa angket tertutup kepada 19 responden yakni guru-guru di SD Siti Aminah Surabaya. Angket tersebut berisi 16 pertanyaan seputar komponen kepimimpinan transformasional. Kemudian dari data yang telah terkumpul diketahui bahwa rata-rata data yang terkumpul adalah 78,05 dan standar deviasi sebesar 4,478 lalu dianalisis dengan menggunakan uji t dengan bantuan SPSS versi 16 dan menghasilkan nilai t hitung sebesar 14,65 dengan nilai t tabel 2,101. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel sehingga pernyataan ditolak (Ho ditolak), maka kepemimpinan transformasional di SD Siti Aminah ini telah diterapkan oleh kepala sekolah dengan kategori baik.

Selain kepala sekolah yang berupaya untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan seluruh komponen lembaga juga turut mendukung dan berpartisipasi dalam meningkatkan kualitas lembaga dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah pendidik. Melalui pendidik besar harapan sekolah untuk menjadikan peserta didiknya berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas. Maka profesionalisme guru sangat dibutūhkan dalam hal mendidik dan membimbing peserta didik terutama selama proses pembelajaran di dalam kelas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas bergantung pada keahlian bidang ilmu apa yang dimiliki dan dipelajarinya. Maka guru harus berbuat dengan tepat karena proses pembelajran pada peserta didik tidak dapat mengulang untuk kedua kalinya. Profesi seorang guru memang dituntut untuk bisa melakukan pekerjaannya sesuai bidang ilmu yang dimiliki agar tidak menimbulkan persepsi atau pemahaman lain pada suatu bidang ilmu yang diberikan kepada peserta didik. Profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang keilmuan yang telah dimiliki agar proses pembelajaran di dalam kelas dapat terlaksana dengan baik. Maka, perlu adanya pengembangan profesionalisme guru agar dapat menambah pengetahuan dalam bidang keilmuan yang dimiliknya.[81]

Untuk mengetahui upaya pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya, maka sama halnya dengan kepemimpinan kepala sekolah, peneliti juga melakukan sedikit wawancara terkait bentuk pengembangan yang dilakukan sekolah. Menurut kepala sekolah, sekolah telah memberikan pengembangan kepada guru secara internal dengan memberikan motivasi kepada para guru baik dengan menghadirkan motivator ke sekolah maupun dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri serta melakukan evaluasi mandiri maupun dengan teman sejawat. Sedangkan secara eksternal yakni dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai bidang keilmuan yang dimiliki. Selain itu, peneliti juga

[81] Umbu Tagela dan Sumardjono, *Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebarkan angket tertutup kepada 19 responden yang berisi 10 pertanyaan terkait pengembangan profesionalisme guru yang telah dilakukan di sekolah tersebut. Setelah dikumpulkan hasil responden menuatakan bahwa rata-rata yang diperoleh dari data tersebut sebesar 19. Kemudian data juga dianalisis dengan menggunakanuji dengan bantuan SPSS versi 16 dan diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 65,126 dengan nilai t tabel 2,101, sehingga dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak yakni upaya pengembangan profesionalisme di SD Siti Aminah telah dilakukan oleh kepala sekolah dan para guru telah melakukan tugasnya sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme, telah dianalisis data yang terkumpul menggunkan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 16. Maka diketahui nilai konstanta sebesar 15,163 dan nilai koefisien b sebesar 0,057, sehingga diperoleh persamaan regresi adalah Y=15,163+0,057Y yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan tingkat kepemimpinan transformasional maka pengembangan profesionalisme guru akan meningkat sebanyak 15,163. Koefisien regresi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengaan variabel Y, yang berarti jika nilai X naik maka Y juga akan naik. Dari anallisis tersebut juga diperoleh nilai uji t hitung regresi sebesar 2,377. Sedangkan nilai t tabel untuk *degree of freedom* 17 (n-2 => 19-2) sebesar 2,110, sehingga nilai t

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hitung > t tabel maka Ho ditolak dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru. Hal ini kemudian dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (pada tabel *model summery*) atau nilai r sebesar 0,5 yang jika diporsentasekan menjadi 25%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional di SD Siti Aminah Surabaya mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru di sekolah tersebut sebesar 25% hal ini menunjukkan kategori cukup sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari penjelasan tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru, namun besarnya pengaruh tersebut tidak mencapai 50% atau peran kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut tidak terlalu besar dalam pengembangan profesionalisme guru, meskipun hasil uji satu variabel menunjukkan tingkat kepemimpinan transformasional dan pengembangan profesionalisme guru berada dalam kategori yang baik atau tinggi namun pengaruh yang dihasilkan tidak menunjukkan hasil yang besar, sehingga masih terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru. Hal ini di tunjukkan dengan besarnya porsentase yang didapat hanya 25% yang menunjukkan kategori cukup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rangkaian penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasionalmterhadap Pengembangan Profesionalisme Guru" dapat disimpulkan denganhasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Siti Aminah menunjukkan uji analisis data dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 78,05 dengan standar deviasi sebesar 4,478 sedangkan hasil analisis uji t satu variabel diperoleh sebesar 14,65 dengan t tabel sebesar 2,101 maka Ho ditolak sehingga kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah diterapkan dengan cukup baik.
2. Upaya pengembangan profesionalisme guru di SD Siti Aminah Surabaya menunjukkan hasil analisis diatas dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 19 dengan standar deviasi sebesar 0,507 sedangkan hasil analisis uji t satu variabel diperoleh sebesar 65,126 dengan t tabel 2,101 maka Ho ditolak sehingga pengembangan profesionalisme telah diterapkan dengan cukup baik.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru diperoleh hasil analisis regresi dengan persamaan Y=15,163+0,057X (X= kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

transformasional, Y= pengembangan profesionalisme guru) dengan nilai konstanta a=15,163 dan koefisisen b=0,057 dan hasil t hitung analisis regresi sebesar 2,377 dengan t tabel 2,110 sehingga Ho ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru. Meskipun besarnya uji satu sampel variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengembangan profesionalisme guru menunjukkan hasil yang baik dan tinggi, namun pengaruh yang dihasilkan pada kedua variabel tersebut tidak terlalu menunjukkan hasil yang besar. Hal ini diperkuat dengan nilai determinasi sebesar 25% yang berada pada kategori cukup, artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru di sekolah tersebut.

B. Saran

Sesuai dengan prosedur penelitian tahap yang terakhir adalah saran. Saran dalam penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian diatas adalahsebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah SD Siti Aminah hendaknya lebih baik lagi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk pengembangan profesionalisme guru dan lebih merata lagi dalam memperhatikan kebutuhan masing-masing individu pendidik agar pendidik memiliki motivasi untuk menjadi lebih baik lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi pendidik hendaknya lebih meningkatkan lagi kemampuan serta keterampilannya profesionalnya agar proses pembelajaran berkualitas lebih baik lagi.
3. Agar dapat menjadi referensi ataupun masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah atau profesionalisme guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Al-Djurfri, Moh. Salim. 2014. *Kepemimpinan.* Surabaya: UIN SA Press.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Fanani, A. Z. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Islam*. Surabaya: IAIN SA Press.

Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.* Malang: UIN-Malang Press.

Hidayat, Sholeh. 2017. *Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: PT. remaja Rosdakarya.

Karim, Mohammad. 2010. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam.* Malang: UIN-MALIKI PRESS

Kunandar. 2010. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.* Jakarta: Rajawali Pers.

Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik.* Sidoarjo: Zifatama.

Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah profesional.* Bandung: Rosdakarya.

Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS.* Yogyakarta: mediakom

Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi DiBidang Pendidikan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiawan, Bahar Agus dan Abd. 2013. Muhith. *Transformasional Leadership: Ilustrasi Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Siregar, Syofian. 2017. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana

Sudarma, Momon. 2013. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Suyanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Esensi Erlangga Grup.

Tagela, Umbu dan Sumardjono. 2014. *Profesi Kependidikan.* Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

Afandi, Rahman. Nopember 2013. *Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Purwokerto: Jurnal Kependidikan, Vol. 1 no. 1

Mulyana, Yayan. April 2009. *Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bengkulu: Jurnal Kependidikan Triadik, Vol.12 No.1.

Werang, Basilius Redan Pengaruh. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SDN Di Kota Merauke. Cakrawala Pendidikan, Februari 2014. Th. XXXIII, No. 1

Yunus, Muhammad. Juni 2016. *Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Pinrang: Lentera Pendidikan, Vol.19 No.1.

UU No. 14 Th. 2005

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id