

The logo of Universitas Nurul Jadid Probolinggo is a circular emblem. It features a central blue field with a white stylized flower or star shape. The outer ring is gold and contains the text 'UNIVERSITAS NURUL JADID' at the top and 'PROBOLINGGO' at the bottom, separated by two gold stars. The text 'PONDOKSI' is also visible on the right side of the ring.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan lembaga adalah kuat tidaknya kepemimpinannya. Kepemimpinan ini merupakan suatu yang sangat di butuhkan oleh suatu lembaga, tanpa adanya seorang pemimpin dan cara kepemimpinannya yang baik, sebuah lembaga tidak akan mampu mencapai visi dan misi sebuah lembaga tersebut.

Tugas utama seorang pemimpin ialah harus mampu memberikan arahan serta membagikan tugas kepada bawahannya masing-masing sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya, serta mampu memberikan motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahannya sehingga mampu mencapai visi misi yang diinginkan oleh kepala sekolah tersebut. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh lembaga menuju tujuan yang akan dicapai.

Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian

halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.¹

Tipe kepemimpinan yang di diterapkan dalam suatu lembaga sangat berpengaruh pada segala bidang yang ada di lembaga, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang baik serta mampu melakukan beberapa inovasi-inovasi baru untuk menunjang lembaga dalam meningkatkan sumber daya manusianya, sehingga berpengaruh pada berjalan dan efektifitas lembaga dan mengantarkan lembaga pada visi dan misi yang diinginkan kepala sekolah atau seorang pemimpin.

Konsep Kepemimpinan ini selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga seorang kepala sekolah harus terus menerus melakukan beberapa perubahan-perubahan yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan lembaga tersebut, dengan kemampuan yang selalu bertambah yang dimiliki seorang kepala sekolah diharapkan mampu memberikan kemajuan yang lebih baik apalagi sekarang di tolong dengan bermacam-macam kemudahan yang dapat kita pakai secara mudah dan efisien.

Sehingga bagi pengikut seorang pemimpin selalu memiliki adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin dan selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih dari yang sebelumnya, pemimpin harus dan memotivasi bawahannya dengan (a). membuat mereka sadar mengenai

¹ E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2011), 17

pentingnya hasil dari pekerjaan. (b) mendorong mereka untuk selalu lebih mementingkan lembaga dan kerja tim dari pada kepentingan diri sendiri. (c) mengaktifkan dan memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.²

Teori asli dari kepemimpinan mencakup tiga hal yaitu: (1) karisma (2) stimulasi intelektual (4) perhatian yang diindividualisasikan.³

Karisma dapat kita definisikan sebagai proses yang ada pada seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat serta⁴ identifikasinya. Sedangkan stimulasi intelektual dapat kita artikan sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dapat meningkatkan kesadaran para bawahannya untuk memandang masalah-masalah dalam perspektif yang baru. Sedangkan perhatian yang individualisasi seperti memberikan dukungan dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para bawahannya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak maksimal, ketidak maksimalan kinerja guru di picuh oleh ketidak jelasan konsep dan penerapan konsep mutu terpadu di sekolah-sekolah yang di terapkan oleh Kepala Sekolah, karena kerap kali Kepala Sekolah membicarakan mutu pendidikan tetapi mereka tidak faham konsep dan paparan dalam manajemen mutu terpadu, endikasinya adalah output yang dihasilkan oleh sekolah-sekolah tidak bermutu.

² Ibid.

³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* ,(Bandung: Alfabeta,2010), 149.

Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia bagi sekolah terutama guru dan murid, peranan kepala sekolah sangat besar dalam proses pencapaian pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan disekolah tergantung bagaimana Kepala Sekolah itu sendiri.

Hasil observasi pada saat penelitian di MAN 1 Probolinggo Kepala Sekolah menyampaikan beberapa kekurangan diantaranya, guru dalam staf masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah dalam memimpin lembaga masih pasif, kurangnya perhatian yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru. Hal ini kalau tetep terjadi

akan mengganggu terhadap keefektifan kegiatan belajar mengajar. Sekolah sudah berusaha dalam menampilkan kepemimpinan terbaik yang sudah dilakukan

Namun, hingga saat ini kepemimpinan yang ditampilkan kurang memberikan perhatian dan motivasi kepada guru-guru. hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti Bersama Kepala Sekolah MAN 1 Probolinggo, dengan alasan bahwa Kepala Sekolah yang sekarang merupakan Kepala Sekolah baru dan bawahannya adalah para seniornya, sehingga masih ada rasa tidak enak dalam mengatur para bawahannya.⁵

Mengacu pada latar belakang yang telah di tulis di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan merumuskannya dalam judul “ **Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Guru Yang Unggul**”.

⁵Wawancara Bersama Kepala Sekolah MAN 1 Probolinggo, (Senin, 5 April 2021,) Jam 09:00 S/d Selesai.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasih masalah ini di ambil dari berbagai macam kendala yang di alami oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan diantaranya:

1. Kepala sekolah masih pasif dalam memberikan motivasi terhadap bawahanya.
2. Tidak maksimalan guru dalam melakukan tugasnya.

C. Rumusan Masalah

Dalam pembatasan masalah ini, perlu kiranya masalah ini dirumuskan agar proposal skripsi ini terarah, adapun rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan dalam meningkatkan Sumber Daya Guru yang unggul di MAN 1 Probolinggo?
2. Apa faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Sumber Daya Guru yang unggul di MAN 1 Probolinggo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui,

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan Sumber Daya Guru
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan Sumber Daya Guru

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan Fakultas Agama Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian terkait atau sebagai contoh penelitian di masa yang akan datang, khususnya mengenai Kepemimpinan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kepala Sekolah untuk mengatur kembali serta memperbaiki tipe kepemimpinannya dan sebagai informasi bagi kepala sekolah tentang tipe kepemimpinan yang di terapkan.

F. Definisi Konsep

Dengan adanya definisi konsep ini, diharapkan untuk bisa menghindari perbedaan persepsi antara pembaca dan penulis, maka penulis menegaskan dari beberapa istilah yang berkenaan dengan penelitian ini. Adapun beberapa istilah-istilah yang perlu dipahami sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh setiap kepala sekolah atau manajer, agar dapat mempengaruhi bawahan dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Prinsipnya seorang pemimpin harus dapat memotivasi para bawahan untuk selalu berbuat baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain agar dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri bawahan terhadap peningkatan kinerja.

1. Sumber Daya Guru Yang Unggul

Guru merupakan salah satu factor utama bagi terciptanya generasi penerus yang berkualitas, dan menghasilkan lulusan yang berdaya saing merupakan cita-cita dari setiap Lembaga Pendidikan, hal tersebut dapat kita lihat dari beberapa lembaga Pendidikan yang terus memberikan beberapa terobosan-terobosan guna agar mampu bersaing di tingkat nasional ataupun tingkat internasional.

Untuk menciptakan hal tersebut, tentunya tidak pernah lepas dari sumber daya guru yang kapasitas dan kemampuannya diatas rata-rata, seorang guru yang kompetitif dan profesional dalam bidangnya merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Karena guru merupakan pelaksana dalam menjalankan segala perintah dari Kepala Sekolah.

G. Penelitian terdahulu

1. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, yang di tulis oleh Ana Maryam UIN Sunan gunung Djati Bandung Tahun 2015, dengan judul (*Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah*) di Madrasah Aliyah Negeri Solokan Jeruk Majalaya Bandung, skripsi ini lebih spesifik menjelaskan tipe kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dengan menggunakan menggunakan metode deskriptif yakni tujuan yang mendeskripsikan masalah yang sedang terjadi atau berlangsung secara rinci dan apa adanya. Dalam skripsi ini ada kesamaan dalam kerangka teori tentang teori kepemimpinan.
2. Skripsi Rane Andari, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015,," *Pelaksanaan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Peranaya Bagi Kinerja Guru PAI di SMPN 1 Kalasan*'' , dengan menggunakan metode deskriptif yakni metode yang bertujuan mendeskripsikan masalah yang sedang

terjadi atau berlangsung secara rinci dan apa adanya. Dalam skripsi ada kesamaan dalam rumusan masalah.

3. Skripsi Siti Syukrotul Amalia, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN), 2017. *Implementasi Kepeminipinan Transformatif Kepala Sekolah Di Al-Falahiyyah Rajeg, Tangerang*. Skripsi ini spisifik menjelaskan Kepeminpinan Kepala Sekolah dengan menggunakan metode diskriptif yakni metode yang bertujuan mendiskripsikan masalah yang sedang atau berlangsung secara rinci atau apa adanya. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan di kerangka teori tentang Kepeminpinan Transformatif.
4. Skripsi Brian Maislatul, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018. *Implementasi Kepeminpinan Transformatif Kepala Madrasah (Di MTS Bilingual Muslimat Nu Pucang Sidoarjo)*, skripsi ini lebih spisifik menjelaskan tentang Kepeminpinan Transformatif dengan menggunakan metode diskriptif yakni metode yang bertujuan mendiskripsikan masalah yang sedang atau berlangsung secara rinci dan apa adanya. Dalam skripsi ini ada kesamaan di tehnik pengumpulan data.

Dari Hasil penelitian diatas tidak ada penjelasan yang secara spisifik menjelaskan tentang Implemeintasi Kepeminpinan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Guru, sehingga di rasa penting dalam penulisan skripsi untuk menjelaskan secara spisifik terkait Implimentasi Kepeminpinan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia guru.