

**GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SMA NEGERI I KARTASURA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Mencapai
Derajat Sarjana S-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi**



Oleh:

MUHAMAD RIZKON EFENDI

A 210 050 105

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan alam sekitar, sosial dan budaya serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Mengingat beban yang diemban Sekolah Menengah Umum begitu berat, maka sekolah harus dikelola secara profesional. Agar dihasilkan tamatan yang sesuai dengan harapan pemerintah. Thoha (1995) mengatakan bahwa organisasi (termasuk sekolah) akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya.

Sehubungan dengan hal tersebut pemimpin atau Kepala Sekolah Menengah Umum baik negeri maupun swasta di lingkungan pendidikan nasional secara periodik diberikan penataran atau diklat dengan harapan agar sumber daya manusia (SDM) mereka meningkat dan mampu memimpin organisasi di sekolahnya masing-masing.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. (www.depdiknas.go.id/.../cut.zahri.harun.htm : 2009). jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih

ditekan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi yang dibutuhkan dunia kerja dalam upaya peningkatan efisien dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi.

Menurut Hasibuan (1990) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya.

Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya (Hersey dan Blanchard, 1992).

Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru-guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria perubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya.

Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi, proses ini akan berhasil dengan baik jika pegawai baru akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang ditempatinya. Tidak berbeda dengan guru maupun peserta didik pada suatu sekolah tentunya akan merasa senang dan Proses Belajar Mengajar (PBM) akan berjalan baik. Kepala Sekolah mampu bertugas dan menjalankan fungsinya dengan baik pula. Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini kematangan bawahan berkaitan langsung dengan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang didukung para bawahannya untuk selalu bertugas secara professional. Bukan menyalah gunakan untuk kepentingan pribadi, namun untuk mencapai tujuan individu dalam organisasi agar prestasi

kerja bawahan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah dengan jalan menciptakan kondisi yang menyokong (*Favourable*) untuk terciptanya kebutuhan pokok individu (*Basic Personal Needs*) seseorang. Sebaliknya tidak ada kondisi yang *favourable* ini akan menghalangi kemungkinan terpenuhinya berbagai prestasi kerja seseorang (Sarwoto, 1996). Kondisi yang menghalangi terpenuhinya *basic personal needs* tersebut antara lain adanya berbagai kelemahan organisasi dan manajemen, sebagai contoh tidak tercapainya saling pengertian (*Misscommunication*) baik itu yang datang dari teman sejawat atau dari pihak atasan sendiri, kurang diperhatikannya faktor-faktor manusia (Penyalahgunaan kekuasaan). Terkait dengan permasalahan ini maka Wexley Yukl (1992) menyarankan pemimpin seharusnya mengawali, berusaha mengajak bekerja membicarakan tentang apa-apa yang menjadi keluhannya.

Pemimpin disuatu sekolah yang akhirnya disebut Kepala Sekolah, dalam konteks tugasnya kepala sekolah sangat berat karena harus mampu berperan ganda. Selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Dan tentu setiap pemimpin mempunyai cara dan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pengelolaan sekolah akan berhasil dan peserta didik mampu berprestasi tidak akan lepas dari pada peran para pendidiknya yang profesional. Untuk

dapat menjadikan guru bertugas sesuai dengan harapan dan dapat bertindak profesional tidak akan lepas dari peran Kepala Sekolah dalam memimpin, membimbing, dan mengarahkan para guru di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul **Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru**, dan penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Kartasura.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian ini, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan profesionalisme guru ditinjau dari gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (mengarahkan, membimbing, mendukung, dan pendelegasian) di SMA Negeri 1 Kartasura?.
2. Apakah gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (mengarahkan, membimbing, mendukung, dan pendelegasian) memiliki pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Kartasura.

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu hasil rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perbedaan profesionalisme guru ditinjau dari gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kartasura.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMA Negei 1 Kartasura.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penegetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berminat dalam kajian kepemimpinan.

Secara praktis hasil penelitian akan berguna sebagai berikut;

1. Bagi kepala sekolah menengah umum, hasil penelitian ini :
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Kartasura.
 - b. Mengembangkan teori managemen SDM khususnya yang berkaitan dengan peran pimpinan (Kepala Sekolah) dan Managemen profesional.
2. Bagi guru SMA, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pertumbuhan dan peningkatan jabatan fungsionalnya sebagai guru yang profesional.
3. Bagi siswa SMA, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk lebih meningkatkan prestasi belajar demi dapatnya berkompetisi dengan kebutuhan pasar (SDM).

4. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Kepala Sekolah di lingkungan Kabupaten Sukoharjo.
5. Bagi Pengawas Dikmenum, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan pemberian bantuan (Supervisi), pemecahan masalah keguruan di lapangan.

E. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang dipergunakan dalam pembahasan permasalahan. Teori-teori tersebut antara lain pengertian gaya kepemimpinan, pendekatan-pendekatan kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kepemimpinan pendidikan, kepuasan kerja, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, pengertian profesi secara umum, konsep profesionalisasi guru, syarat-syarat menjadi guru

professional, tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian. Penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, sampling, metode atas pengumpulan data, instrumen penelitian, uji instrument, dan teknik analisis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.