

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia setiap sekolah harus memiliki kesungguhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu alasan yang dapat mendorong sekolah itu untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program persekolahan yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.²

Berbagai perubahan masyarakat, dan krisis multidimensi yang telah lama melanda Indonesia menyebabkan sulitnya menemukan sosok pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam

¹Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003

²E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. (Bandung : Bumi Aksara, 2012)

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. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stres para bawahan yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah yang efektif.³

Membangun sekolah secara efektif dan berkualitas tidak terlepas dari faktor kepemimpinan kepala sekolah sebagai pilar penting yang mempunyai kontribusi besar dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah. Kualifikasi yang dimaksud adalah kualifikasi umum dan khusus, sedangkan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi manajerial, dan kompetensi supervisi yang berarti mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran, mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan dan meningkatkan kualitas daya manusia secara optimal.⁴

Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang pendidikan. Oleh sebab

³Ahmad Suriansyah. *Menuju Kepala Sekolah yang Efektif dari Teoritis ke Praktis*. (Solo : Rumah Pengetahuan, 2012), 110.

⁴Defina. *Hubungan Kepemimpinan Transformational dan Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Se-Kota Palangkaraya*. (Universitas Lambung Mangkurat : Banjarmasin, 2010), 225.

itu, kepala sekolah harus memahami konsep dasar kepemimpinan pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah berhadapan dengan orang lain atau kelompok yang dipimpinnya. Dengan demikian, teori kepemimpinan selalu membahas tentang hubungan pemimpin dengan orang lain, bukan dengan benda-benda yang bersifat material.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu mengembangkan kemampuan dirinya, agar selalu dapat mengikuti perkembangan zaman. Untuk itu, kepala sekolah perlu memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri dan mau mengembangkan kemampuannya secara kontinu.⁵ Kepemimpinan bukan hanya sekedar memimpin secara rutinitas atau standar, melainkan pemimpin yang mampu melakukan perubahan mendasar secara berkesinambungan. Sosok pemimpin yang mampu membawa perubahan adalah pemimpin yang visioner, dapat mengimplementasikan misinya dengan tepat, mendapatkan respek dari bawahan, mampu mengkomunikasikan ekspektasinya, meningkatkan kecerdasan, memecahkan memberikan perhatian pribadi serta merangsang intelektualitas para bawahannya, melatih dan memberikan saran kepada bawahannya.⁶ Dalam hal ini, perilaku kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun kelompok.

⁵Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2010), 225.

⁶Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), 48.

Hal tersebut sangat cocok dengan ayat yang ada di dalam Q.S Ali Imran ayat 159 yang berbunyi :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ
١٥٩⁷

Seperti pesan yang terkandung dalam ayat ini mengajarkan tentang nilai kelembutan dan kesabaran terhadap sesama manusia, serta kepemimpinan yang bijaksana. Ayat ini juga menjelaskan pentingnya setiap pengambilan keputusan untuk kepentingan umum, sebagaimana yang dilakukan Nabi saat menyusun strategi untuk menghadapi pasukan musuh.

Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. “Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu”. Kepala sekolah diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah kepribadian yang menjadi

⁷Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."

teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah harus dapat bekerja secara ilmiah dan memimpin secara profesional, penuh perhatian, dan demokratis dengan menekankan pada perbaikan proses belajar mengajar, untuk itu perlu mencurahkan kreativitas dalam perbaikan pendidikan.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka guru lebih optimal serta profesional dalam mengemban tugas pokoknya. Untuk meningkatkan masalah dengan cermat, profesionalitas dan etos kerja yang dibangun karena eksistensi guru dalam perspektif kependidikan adalah orang yang memiliki karakteristik-karakteristik Sebagai berikut : (1) komitmen terhadap profesionalitas, mutu proses dan hasil kerja, melekat pada dirinya sikap dedikatif dan perbaikan secara terus-menerus, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan baik dalam kehidupan baik secara teoritis maupun praktis (pengalihan ilmu pengetahuan, internalisasi dan implementasi), (3) mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, mengatur, dan memelihara kreasi itu bagi kemanfaatan diri, masyarakat dan alam sekitarnya, (4) mampu menjadikan dirinya sebagai model, pusat anutan teladan, dan konsultan bagi peserta didik, (5) dan mampu bertanggung jawab dalam membangun

peradaban di masa depan.⁸

Untuk memperoleh kemampuan dalam kepemimpinan diperlukan sejumlah sifat-sifat yang baik dan tepat, tetapi untuk sejumlah sifat-sifat tersebut tidaklah cukup untuk memperoleh predikat pemimpin. Karena sifat-sifat itu harus diterapkan dalam praktek pada waktu dan situasi yang tepat pula. Di samping itu diperlukan pula adanya bawahan atau sekelompok orang yang mencari kepemimpinannya. Sifat-sifat kepemimpinan itu mencakup : pengetahuan, kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integrasi, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental dan emosional, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan, antusiasme dan keberanian.

Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kecerdasan pikirannya saja. Dari pengamatan penulis, orang-orang yang karisnya sukses, ternyata bukan orang yang paling cerdas. Ada orang yang pandai, namun ketika ia berbicara, ia selalu menyerang pendapat orang lain. Akibatnya, ketika selesai berbicara dengan orang itu, energi mereka terkuras habis. Orang-orang seperti ini, karirnya tidak dapat berkembang pesat. Sebaliknya, ada orang yang peduli, baik, pandai memerhatikan perasaan orang lain, dan orang inilah yang ternyata karirnya berkembang cepat. Apakah ada faktor lain selain kecerdasan otak? Ada, yaitu kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain. Ia akan mampu membedakan dua hal tersebut, kemudian menggunakan informasi itu untuk

⁸Ahmad Baris & Muhammad Idrus, *Menjadi Guru Unggul*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), cet, 3, 135.

membimbing pikiran dan tindakannya.

Kepemimpinan bukan berarti menguasai, melainkan seni meyakinkan orang untuk bekerja keras menuju sasaran bersama. Dalam rangka memantapkan karier diri sendiri, ada yang lebih penting selain mengenali perasaan-perasaan terdalam mengenai hal-hal yang dikerjakan dan perubahan-perubahan yang membuat seseorang lebih puas dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa alasan yang kurang mencolok tentang mengapa bakat-bakat emosional bergerak menjadi ujung tombak keterampilan berbisnis yang mencerminkan perubahan besar di tempat kerja. Berikut alasan-alasan menurut perbedaan penerapan kecerdasan emosional: (1) mampu mengutarakan keluhan sebagai kritik membangun, (2) menciptakan suasana di mana keragaman dihargai bukan menjadi sumber pertentangan, dan (3) menjalin jaringan kerja secara efektif.⁹

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam mengelola sekolahnya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Wewenang kecerdasan emosional adalah hubungan pribadi dan dengan

⁹Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Refika Aditama, 2008), 33.

orang lain; bertanggungjawab untuk penghargaan diri, kesadaran diri, kepekaan sosial, dan adaptasi sosial. Kecerdasan emosional mencakup semua sifat kesadaran diri, manajemen suasana hati, motivasi diri, pengendalian impuls/desakan diri, dan keterampilan (mengendalikan) orang. Dari kedua pendapat di atas, bahwa ruang lingkup kecerdasan emosional dapat dikategorikan ke dalam tiga hal, yaitu : (1) kesadaran emosi, (2) memotivasi diri, dan (3) mengenal hasrat orang lain. Selanjutnya Patton mengemukakan dasar-dasar pembentukan emosi mencakup keterampilan-keterampilan : (a) menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, (b) tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian, (c) menyalurkan emosi-emosi kuat secara efektif (d) mampu memotivasi dan menjaga disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, (e) menangani kelemahan-kelemahan pribadi, (f) menunjukkan rasa empati kepada orang lain, dan g) membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Dari penjelasan di atas sangat pentinglah kecerdasan emosional itu dimiliki setiap orang baik bawahan maupun atasan dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang harmonis. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik agar iklim sekolah selalu kondusif sehingga bermuara kepada peningkatan mutu. Seorang kepala sekolah yang memahami orang lain dan ia sangat menarik, sangat taktis, dan diplomatis akan mempunyai lebih banyak hubungan kerjasama dari pada mereka yang tidak berperasaan dan menyerang.

Selain faktor kepemimpinan dan kecerdasan emosional kepala sekolah,

komponen yang penting diantara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam hal ini guru perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana seperti dijelaskan Notoatmodjo¹⁰ bahwa pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran karyawan terhadap organisasi, melainkan juga untuk merangsang dan meningkatkan gairah kerja.

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan harapan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru termotivasi dan merasa puas atas perilaku organisasi karena dipenuhi hak-haknya, seperti tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 14 tentang Hak dan Kewajiban Guru, antara lain disebutkan bahwa : guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial Sejalan dengan uraian di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu berupaya mengelola guru sebaik mungkin agar terwujud guru yang memiliki kinerja tinggi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tentu akan selalu berpikir dinamis, memiliki tanggung jawab, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Kompensasi sebagai akibat adanya

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Rineka Cipta, 2009), 143.

kesesuaian harapan guru yang timbul dengan imbalan yang sesuai yang dapat meningkatkan kinerja guru baik berupa finansial maupun non-finansial.

Dari hasil observasi lapangan di MAN 3 Balangan masih banyak persoalan-persoalan yang ditemukan berhubungan dengan pola kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru. Saat ini kepala sekolah dalam kepemimpinannya masih menerapkan kepemimpinan yang konservatif atau tradisional, otoriter, kaku, instruksional dan sebagainya. Berdasarkan pengamatan pola kepemimpinan dan kecerdasan emosional yang dimiliki kepala sekolah masih sangat minim, sehingga membuat kinerja guru menjadi stagnan, bahkan bisa dikatakan menurun. Tidak sedikit guru yang sudah mempunyai masa kerja lama yang tidak memiliki semangat mengajar untuk mencerdaskan anak didiknya. Selain itu, banyak guru-guru yang tidak mengetahui kinerjanya sebagai seorang guru. Mereka beranggapan datang ke sekolah itu hanya untuk mengajar kemudian pulang dan mendapat gaji. Ada juga guru yang mengeluh akan kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu otoriter terhadap bawahan dan muridnya. Kadang kepala sekolah tidak adil dalam mengambil sebuah kebijakan sehingga timbul rasa tidak puas dikalangan dewan guru. Kepala sekolah sering emosional menyikapi persoalan-persoalan kecil. Guru sering terlambat datang ke sekolah. Selain itu, guru juga tidak membuat perencanaan pembelajaran. Dalam melaksanakan kegiatan mengajar guru terkadang setengah hati dan kurang ada keinginan mengembangkan profesionalismenya sehingga berdampak terhadap kualitas pengajaran dan tentunya berimbas juga terhadap prestasi dan kompetensi yang diperoleh para siswanya.

Seyogyanya pada era globalisasi sekarang ini, kepala sekolah sudah menerapkan pola kepemimpinan yang baik. Tujuannya untuk membawa perubahan dan meningkatkan kinerja guru sehingga mencapai prestasi kerja yang maksimal pada akhirnya tercapai kepuasan kerja guru. Selain paham dan mampu menerapkan pola kepemimpinan yang baik di sekolah dan ditambah lagi dengan kecerdasan emosional yang melekat pada diri kepala sekolah, maka hampir dipastikan sekolah yang dipimpinnya akan menjadi sekolah yang baik, unggul, dan menjadi yang terbaik di daerahnya.

Untuk itu studi atau penelitian tentang hubungan pola kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional dengan kinerja guru sangat relevan dilakukan dan dikembangkan sehingga memberi kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Penulis merasa untuk mengkaji lebih dalam untuk mengetahui hubungan secara mendalam pola kepemimpinan dan kecerdasan emosional kepala sekolah yang dijadikan dasar untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah masing-masing, yang semuanya dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Pola Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAN 3 Balangan”.

B. Definisi Operasional

1. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Pola kepemimpinan yang dimaksud disini ialah pola khas yang sering dinamakan sebagai gaya kepemimpinan. Karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang satu sama lain berbeda.

Gaya atau pola kepemimpinan dalam penelitian ini memuat beberapa tipe kepemimpinan yaitu partisipatif, transformational, situasional dan visioner.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence* atau *EI*) diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang dalam mengelola diri sendiri untuk menjadi lebih positif dan mengelola hubungan dengan orang lain secara berkesinambungan agar menjadi lebih bermanfaat.

Kecerdasan emosional merupakan kepekaan perasaan yang bersumber dari lubuk hati individu, menyangkut berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepedulian untuk memahami diri sendiri dan orang lain agar dapat mengembangkan pola hubungan sosial yang lebih seimbang dan bersifat manusiawi. Kecerdasan emosi terdiri dari dua kemampuan pokok yaitu, *intrapersonal intelligence* dan *interpersonal intelligence*.

Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan yang baik ialah mereka yang memiliki ketajaman logika dalam emosi mereka, memiliki kemampuan yang baik untuk mengerti dan memahami sesuatu yang menyertai atau sedang dihadapinya,

baik sesuatu yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang datang dari luar. Diantara sejumlah teori kecerdasan emosional sebagaimana tersebut di atas, konsep Goleman dipandang lebih representatif dan menampilkan pola yang sistematis dalam konteks penjabaran variabel, baik dalam bentuk sub variabel maupun indikatornya. Sehingga variabel kecerdasan emosional kepala sekolah yang akan diketahui keadaan atau tingkatannya disandarkan pada konsep Goleman tersebut, yaitu dengan melakukan pengukuran terhadap 5 (lima) sub variabel, yang terdiri dari :

- a. Kesadaran emosi diri
- b. Kemampuan mengelola emosi
- c. Kemampuan memanfaatkan emosi secara produktif (memotivasi diri)
- d. Empati, dan
- e. kemampuan membina hubungan sosial.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah tugas-tugas yang mengacu kepada aktivitas dan terlahir sebagai hasil dari aktivitas tertentu. Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan tertentu atau kegiatan selama jangka waktu tertentu.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik penampilan kemampuan akademik, maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran dalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya, hal ini tergambar dalam indikator-indikator sebagai berikut : 1) kemampuan membuat RPP, 2) kemampuan membuka pelajaran, 3) sikap dan proses pembelajaran, 4) penguasaan bahan belajar (materi), 5) kegiatan belajar mengajar (proses pembelajaran), 6) menggunakan media pembelajaran, 7) evaluasi pembelajaran, 8) kemampuan menutup kegiatan pembelajaran, dan 9) tindak lanjut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara pola kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru MAN 3 Balangan?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kinerja guru MAN 3 Balangan?

3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara pola kepemimpinan dan kecerdasan emosional kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN 3 Balangan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara pola kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru MAN 3 Balangan.
2. Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kinerja guru MAN 3 Balangan.
3. Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara pola kepemimpinan dan kecerdasan emosional kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN 3 Balangan.

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi masukan untuk mengembangkan konsep tentang faktor-faktor yang dianggap determinan dan berhubungan dengan kinerja guru di MAN 3 Balangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori yang banyak dikemukakan oleh para ahli, khususnya mengenai pola kepemimpinan,

kecerdasan emosional, dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi guru, kepala sekolah dan kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Balangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan implementasi masukan tentang teori nyata mengenai pola kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah MAN 3 Balangan, sebagai sumber informasi, bahan bacaan, sarana pengembangan wawasan, masukan dan spirit dalam implementasi pola kepemimpinan efektif yang didukung oleh kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja guru disekolahnya masing-masing.
- c. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama, agar selalu meningkatkan pemahaman kepala sekolah tentang pola kepemimpinan dan kecerdasan emosionalnya agar kinerja guru disekolah meningkat.
- d. Bagi Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam Evaluasi kinerjanya.
- e. Bagi peneliti lain, bisa dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada peninjauan penelitian yang akan dilakukan, ada terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan Hubungan Pola

Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAN 3 Balangan, yaitu sebagai berikut.

1. Mohammad Rafdi Zhafari (2019). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri Se-Kecamatan Kalideres)”. Pada skripsi ini terdapat kesamaan mengenai kecerdasan emosional dan masalah kepemimpinan dengan kinerja guru. Namun, pada penelitian ini lebih mengarah ke pengaruh sedangkan penelitian yang akan saya teliti lebih ke hubungan. Dan objek penelitian yang diteliti oleh Mohammad Rafdi lebih umum karena Sekolahnya satu kecamatan sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus di MAN 3 Balangan. Dan juga pada penelitian Rafdi berfokus ke kepemimpinan transformational, sedangkan penelitian yang akan saya teliti mengenai kepemimpinan lebih luas lagi karena membahas beberapa gaya kepemimpinan.
2. Muhammad Adlan Saleh (2017). Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Makassar”. Pada skripsi ini terdapat kesamaan mengenai pembahasan pola kepemimpinan dengan kinerja guru. Akan tetapi pada penelitian Adlan lebih berfokus kepada pengaruh pola kepemimpinannya sedangkan pada penelitian saya lebih melihat bagaimana hubungan antara pola kepemimpinan dan kinerja guru. Dan juga pada

penelitian Adlan hanya memiliki dua variabel yaitu pola kepemimpinan dan kinerja guru, sedangkan dalam penelitian saya ada 3 variabel yaitu pola kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kinerja guru.

3. Diah Riany Setyowati (2018). Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Pada tesis ini memiliki kesamaan mengenai kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah. Akan tetapi penelitian yang akan saya teliti lebih berfokus ke pola kepemimpinannya bukan hanya berfokus satu.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di di depan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pola kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pola kepemimpinan dan kecerdasan emosional kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berdasarkan buku panduan penelitian skripsi UIN Antasari Banjarmasin, yang terdiri dari:

Bab I Pendahuluan. Berisi pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian teori dan kerangka pikir. Berisi tentang teori-teori dan kerangka pikir yang berkaitan dengan judul penelitian.

Bab III Metode penelitian. Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan teknik validitas dan reliabilitas.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan. Berisi hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup. Berisi penutup berupa simpulan dan saran.