



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latarbelakang

Manusia merupakan makhluk Tuhan yang paling tinggi derajatnya di banding makhluk lainnya dianugerahi kemampuan untuk berpikir, memilah dan memilih mana yang baik serta mana yang buruk. Kemampuan alam pikir yang diolah dengan membaca baik yang bersipat tampak jelas maupun abstrak yang bersumber dari alam dunia beserta isinya maupun yang bersumber dari Allah SWT, semua itu itu merupakan fasilitas untuk membentuk mised agar lebih ekspansi yang bertujuan kepada kemaslahatan untuk mengelola lingkungan dengan baik, kehidupan sosial manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri dan dilanjutkan pada memimpin sebuah instansi ataupun orang banyak.

Kepemimpinan saat ini menjadi topik yang sangat hangat, populer serta menjadi minat bagi masyarakat untuk dibicarakan karena menyangkut masa depan dari pada sebuah instansi, maka sangat dibutuhkan pemimpin yang handal yang mempunyai master plan dan mengaplikasin nilai manajemen planning, organizing, actuating, controlling dalam bingkai kemajuan instansi. Untuk menciptakan cita-cita sangat perlu pemimpin yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tingggi baik secara keilmuan pendidikan serta mentalitas yang bagus.

Ada perdebatan mengenai apakah pemimpin dilahirkan atau dibuat, terlepas dari itu perubahan yang nyata terdapat pada diri kita sendiri. Namun unsur yang paling umum dalam definisi kepemimpinan adalah untuk menunjukkan arah dan mencapai hasil dalam suatu lingkungan yang berubah ubah.



Kalau kita melihat dan membaca sejarah didalam Alqur'an jauh sebelumnya Allah sudah mendeklarasikan diri tentang ingin menjadikan Khalifah diatas bumi ini yaitu Nabi Adam AS, sebagaimana termaktub dalam surat Al-Baqarah Ayat 30 yang artinya:

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."<sup>1</sup>*

Dari paparan ayat diatas memberikan pencerahan terhadap umat manusia, bahwa pemimpin yang pertama adalah Nabi Adam yang juga mengabarkan pada manusia bahwa manusia adalah seorang Khalifah bergantung kepada besar kecilnya kualitas kekhalifaan kita, ada yang memimpin tingkat Internasional, Nasional, Provinsi, Kota, Kabupaten dll.

Pada masa sekarang ini terus berkelanjutan tentang fungsi dari pemimpin yang bermuara pada kemaslahatan baik dibidang sekolah, sosial, lembaga/organisasi di lingkungan masyarakat maka sosok seorang pemimpin menempati posisi tingkatan teratas dalam kebijakan. Seorang pemimpin dipilih berdasarkan tingkat intelegensi, kredibilitas dan kualitas individu yang sangat kuat, serta mempunyai visi dan misi serta tujuan yang sangat mendominasi baik itu di dalam sebuah kelembagaan, perusahaan, organisasi bahkan dalam sebuah bangsa dan Negara, dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik.

<sup>1</sup>Kementrian Agama Terjemahan Al-qur'an, *Surat Al-Baqarah*, Ayat 30.



Pemantapan Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri, dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan<sup>2</sup>

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting<sup>3</sup>

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja Pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besar balas jasa yang akan di terima dari hasil pekerjaannya,

<sup>2</sup> Malayu Sp, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hlm. 202.

<sup>3</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 120.



agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di cerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pekerjaannya. Guru yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa di rasa adil dan layak.

Kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Riggio merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pegawai karena sebagian besar waktu pegawai digunakan untuk bekerja oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika melihat adanya hubungan erat antara kepuasan kerja, absensi, pemogokan kerja, dan *turnover*<sup>4</sup>

M. Dawam Rahardjo memberikan pengertian pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan dan penyiaran agama Islam, itulah identitas pesantren pada awal perkembangannya. Sekarang setelah terjadi banyak perubahan di masyarakat, sebagai akibat pengaruhnya, definisi di atas tidak lagi memadai, walaupun pada intinya nanti pesantren tetap berada pada fungsinya yang asli, yang selalu dipelihara di tengah-tengah perubahan yang deras. Bahkan karena menyadari arus perubahan yang kerap kali tak terkendali itulah, pihak luar justru melihat keunikannya sebagai wilayah sosial yang mengandung kekuatan resistensi terhadap dampak modernisasi di lembaga inilah aktifitas pemimpin serta para guru diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta

<sup>4</sup> Marselius ST – Rita, *Jurnal PSYCHE*, dikutip dari <http://www.google.it/search?hl=en&q.i> pada hari Sabtu tanggal 20 Juni 2016 jam 14.15 WIB.



mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Pondok pesantren merupakan wadah/instansi pendidikan, dimana murid mendapatkan dan menerima ilmu pengetahuan agama maupun ilmu pengetahuan umum yang diberikan Guru sehingga murid dapat belajar dengan maksimal untuk bekal kebahagiaan kehidupan dunia dan akhirat lembaga inilah aktifitas para Guru diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan karena kunci dalam menahkodai kehidupan adalah ilmu. Ilmu ini tentu didapatkan di melalui belajar di Pondok Pesantren.

Banyak Pondok Pesantren yang ada di Kecamatan Tambang yaitu :

1. Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an (PPTQ)
2. Pondok Pesantren Modren Gontor Putri 7
3. Pondok Pesantren Baiturrohmah
4. Pondok Pesantren Takzimus Sunnah
5. Pondok Pesantren Darul Qur'an (PPDQ)
6. Pondok Pesantren Arrumani

Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an ( PPTQ ) yang dipimpin oleh Buya H. Sofyan, HS yang beralamat di Desa Sei Pinang, Pondok Pesantren Gontor Putri 7, yang beralamat di Desa Rimbo Panjang, Pondok Pesantren Salapi Takzimus Sunnah, yang beralamat di Desa Rimbo Panjang, Pondok Pesantren Baiturrohmah beralamat di Desa Rimbo Panjang Pondok Pesantren Darul Qur'an yang dipimpin oleh Drs. Buya Kariman Ibrahim, MA. Yang beralamat di Desa Tarai Bangun Serta Pondok Pesantren Arrumani yang beralamat di Desa Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dari seluruh sekolah diatas merupakan lembaga pendidikan, pesantren ini sudah berdiri sejak lama dan sudah banyak alumnus yang lahir yang berkiprah hanya satu pesantren yang baruyaitu Pondok Pesantren Arrumani. Semua Pesantren diatas berdomisili di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Salah satu institusi Pendidikan yang ada diKecamatan Tambang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas peserta didikPesantren inilah semestinya para guru bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan serta mendapatkan kepuasan kerja dari aktifitas rutinitasnya.

Namun berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, kepemimpinan profesional belum berjalan baik terlihat dari kurangnya motivasi, kinerja, seorang pemimpin, , pembayaran gaji tidak sesuai dengan beban kerja begitu juga dengan kepuasan kerja tidaklah didapatkan karena tidak sesuai gaji yang diharapkan, tidak mendapatkan keadilan, tidak mendapatkan rasa aman dalam bekerja, tidak menempatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian, suasana lingkungan pekerjaan kurang memadai peralatan yang kurang menunjang pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis serta sikap seorang pemimpin yang kurang profesional<sup>5</sup>.

Indikasi ini menimbulkan tidaknyamannya dalam rutinitas kerja sehingga guru belum maksimal dalam bekerja dan berpengaruh kepada cara mereka bekerja seperti masih ada guruyang tidak disiplin dengan waktu, kurang mencintai pekerjaan, kurangnya motivasi dari pimpinan untuk berprestasi, masih ada yang tidak mendapatkan insentif, masih ada yang diperlakukan tidak adil, dan tidak mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

<sup>5</sup>Wawancara dengan Hendrizal, dikampar tanggal 3 Oktober 2016.



Apabila kepemimpinan tidaklah professional serta kepuasan kerjaguru kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai dengan baik pada lembaga tersebut.

Berdasarkan gejala tersebut diatas, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu diberi penjelasan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan professional adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu<sup>6</sup>. Sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya<sup>7</sup>
- b. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan<sup>8</sup> Yang dimaksud disini adalah adanya keseimbangan antara hak dengan kewajiban dalam artian bahwa suatu pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai setimpal dengan kompensasi yang ia dapatkan

<sup>6</sup>Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998), hlm.1.

<sup>7</sup>Muhammad Surya. *Organisasi Profesi, Kode Etik dan Dewan Kehormatan Guru*, (Jakarta: CV Pustaka Setia), hlm, 214.

<sup>8</sup>Malayu Sp, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op Cit*, hlm. 202.

- c. Guru adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap institusi<sup>9</sup>. Yang dimaksud disini adalah bagian yang terpenting dalam pelaksanaan tugas sebagai guru. Pendidikan tidak akan berjalan secara optimal tanpa adanya guru.

### C. Permasalahan

#### a. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut di atas, maka dapat diteliti sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan profesional terhadap kepuasan kerja Guru Pondok Pesantren se Kec. Tambang
2. Tingkat kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren se Kec. Tambang
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja GuruPondok Pesantren se Kec. Tambang
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi Guru Pondok Pesantren se Kec. Tambang
5. Usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan kepuasan kerja Pondok Pesantren se Kec. Tambang

#### b. Batasan masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada pembahasan tentang :

1. Sikap seorang kepemimpinan profesional terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec. Tambang
2. Tingkat kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec. Tambang

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 202.





3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tingkat kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec. Tambang

c. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan profesional Kepala Sekolah
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec.Tambang
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan profesional terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec.Tambang

**D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Setiap yang akan kita lakukan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena tanpa tujuan yang jelas suatu kegiatan sulit untuk melaksanakannya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Sejauh mana tingkat pengaruh kepemimpinan profesional terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec.Tambang
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec.Tambang
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan profesional terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren se Kec.Tambang



## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

- a. Bagi Penulis, sebagai syarat untuk mencapai gelar Magister (S2) pada Fakultas Pasca Sarjana UIN SUSKA Riau Jurusan Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam, sekaligus untuk menambah cakrawala berpikir dalam rangka ikut serta memberikan ornamen, kontribusi pikiran dalam memberikan motivasi mengenai kepemimpinan professional serta kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an dan Pondok Pesantren Darul Qur'an.
- b. Bagi Kantor, sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan agar memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja khususnya kepada Guru di Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an dan Pondok Pesantren Darul Qur'an kecamatan Tambang
- c. Bagi Guru ,sebagai bahan masukan informasi agar lebih dapat menyadari pentingnya kepuasan kerja dimasa depan
- d. Bagi Fakultas Pascasarjana UIN SUSKA Riau, sebagai bahan referensi dalam penelitian kepemimpinan Profesional serta Kepuasan kerja Guru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.