BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

a. Pengertian Kompetensi

Kamus Besar Bahasa Indonesia Menurut (2005),kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (competency), yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut asal katanya, *competency* berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan the state of being legally competent or qualified, vaitu keadaan berwewenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Sementara kompetensi guru adalah the ability of a teacher to responsible perform his or her duties appropriately, artinya kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi dari bahasa inggris, yaitu competence sama dengan being competence dan competence sama dengan having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude, etc.¹

¹Suprihatiningrum, Guru Profesional..., hal.97.

Inti dari kompetensi tersebut lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang/masyarakat dari pada apa yang mereka ketahui.

Makna Penting Kompetensi dalam dunia pendidikan didasarkan atas pertimbangan rasional bahwasannya proses pembelajaran merupakan proses yang rumit dan kompleks. Ada beragam aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kegiatan pembelajaran.²

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatam reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

²Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,cet III 2011), hal.56.

- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental dan keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.³

Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja dari beberapa atau berbagai kompetensi. Kompetensi yang dimaksud misalnya bidang akademik, pekerjaan dan sosial seperti kompetensi dalam bidang komunikasi, pemecahan masalah, berpikir kritis dan kreatif, komputer, belajar mandiri, kedisiplinan, perkembangan diri dan sosial, teamwork dan team leader, multikultur, dan sebagainya. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk leadership, coordinator, experts dan support. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama dan meliputi: komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain,

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali, Pers, 2013), hal.273.

standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim,dan keberagaman.⁴

b. Pengertian Manajerial

Manajer juga diartikan sebagai orang yang bertanggungjawab atas hasil kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi.⁵ Fattah menjelaskan bahwa praktik manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer.⁶

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut meruapakan saling mempengaruhi. satu kesatuan yang Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit-unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkambangan dan peningkatan kualitas kerja.⁷

⁵Suprapto, *Dasar Manajemen*, (Bandung:Pusat Pengembangan Bahasa Ajar,2013), hal.5. ⁶Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan Remaja*, (Bandung:Rosda Karya,1999), hal.13.

⁴Ibid...,hal.274.

⁷Hendyat Sutopo. *Manajemen Pendidikan*. (Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2001).hal.5

Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut:

- 1) ada tujuan yang ingin dicapai
- 2) sebagai perpaduan ilmu dan seni
- merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, koperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya
- 4) ada dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi
- 5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab
- 6) mencakup beberapa fungsi
- 7) merupakan alat untuk mencapai tujuan⁸

Adapun penjelasan mengenai unsur atau fungsi/kegiatan dari manajemen adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Planning atau perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan

⁹A.W. Widjaya. *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*. (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987).hal.33

⁸Malayu SP Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2001).hal.3

dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalamperencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala madrasah sebagai top management di madrasah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.¹⁰

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala madrasah. Fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi madrasah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materil yang diperlukan.

Wujud dari pelaksanaan organizing ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.¹¹

 $^{^{10}{\}rm Ngalim}$ Purwanto. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,1998).
hal. 107

¹¹Jawahir Tanthowi. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*. Jakarta:Pustaka al-Husna, 1983).hal.71

3) Penggerakan (*actuating*)

Actuating adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Fungsi actuating merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating.* 12

4) Pengawasan/evaluasi

Pangawasan atau evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala madrasah, konselor, supervisor, dan petugas madrasah lainnya dalam institusi satuan pendidikan. Pada dasarnya ada tiga langkah yang perlu ditempuh dalam melaksanakan pengawasan, yaitu:

1) Menetapkan alat ukur atau standar

¹²Ibid...,71

- 2) Mengadakan penilaian atau evaluasi
- 3) Mengadakan tindakan perbaikan atau koreksi dan tindak lanjut.

Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, menilai proses dan hasil kegiatan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan.¹³

c. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan personal sekolah bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila. Kepala sekolah tidak hanya bertanggungjawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggungjawabnya pula. Kepala sekolah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau BP3 serta pihak pemerintah setempat.14

Actuating atau directing atau menggerakkan didefinsikan sebagai keseluruhan usaha acara, teknik dan metode untuk

¹⁴Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2010), hal.80-81.

¹³Purwanto. Administrasi dan Supervisi...,hal.106

mendorong para anggota organisasi agar mau bekerja dan ihklas bekerja dengan efisien, efektif dan ekonomis. *Actuating* dan *directing* dilakukan oleh kepala sekolah karena dipersepsikan bahwa orang-orang yang terlibat tingkat kematangan tidak sama baik secara teknis maupun psikologis, sehingga diperlukan bimbingan, tuntunan dan pengarahan yang terus menerus dengan komunikasi yang mudah diterima oleh staf (penyamaan perserpsi teerhadap uraian tugas). Setelah organisasi pelaksanaan tersusun, maka tugas kepala sekolah adalah menggerakkan orang-orang dalam organisasi sekolah tersebut untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara menggerakkan guru dan staf lain adalah dengan menerapkan prinsip motivasi. Artinya, kepala sekolah merangsang agar guru dan staf lain termotivasi untuk mengerjakan tugas.¹⁵

Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah adalah seorang guru yang memiliki tambahan tugas untuk membina dan memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan. Agar seseorang layak menjadi kepala sekolah atau kepala madrasah maka hendaknya memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Tetapi untuk keterampilan umum yang dibutuhkan seorang pemimpin pada dasarnya sama. Menurut Robert L. Katz dalam sudarwan Danim, mengemukakan tiga jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yakni:

¹⁵Suaramaya, Manajemen Pendidikan.., hal.16.

¹⁶Helmawati, Meningkatkan Kinerja..., hal. 18

- Technikal Skill (keterampilan teknis), yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan praktis, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan menyelesaikan tugas secara sistematis dan teknik-teknik dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
- 2) Human Relation Skill (keterampilan hubungan dengan manusia), yakni keterampilan menjalin komunikasi dengan menciptakan kepuasan dengan para guru dan pegawai, bersikap terbuka/transparan, ramah tamah, menghargai dan memotivasi para guru, pegawai, siswa dan orang tua untuk kemajuan sekolah.
- 3) Conceptual Skill (keterampilan konseptual), yakni keterampilan memformulasikan pikiran, memahami konsep dan teori serta mampu mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan sehari-hari, menyusun planning, budgetting, organizing, staffing, actuating and reporting dan mengembangkan sikap kesejawatan yang akrab dengan seluruh civitas sekolah.¹⁷

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa yang dimakud engan kepala sekolah adalah bukan sekedar leader atau manajer saja, tetapi kecakapan seorang pemimpin disekolah dalam memimpin, mengatur, merencanakan, mengawasi, mendidik/membina,

¹⁷Danim, Visi Baru., hal.217.

mengevaluasi, memupuk semangat guru untuk menjadi guru profesional.

Menurut Mulyasa ada beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapaitujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain/wakil-wakilnya.
- 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberi kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya
- 3) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan

di sekolah (pastisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, persatuan, empiris, keakraban, dan asas integritas. 18

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah adalah mengorganisasikan, mengarahkan, merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan madrasah, yang meliputi bidang proses belajar mengajar, peningkatan dan pengembangan profesionalisme guru, administrasi kantor, administrasi siswa, administrasi pegawai, administrasi perlengkapan, administrasi keuangan, administrasi perpustakaan, dan administrasi hubungan masyarakat.¹⁹

d. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah pada dasarnya kognitif, merupakan kemampuan kemampuan afekif kemampuan psikomotorik.²⁰ Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah adalah kemampuan khusus yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai manajer dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam membuat perencanaan, mengorganisasi,

¹⁹Burhanuddin. Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan.

(Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1994).hal.29

¹⁸E Mulyasa. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007).hal.103

²⁰Muhammad Yusak.Tesis.Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Multi Kasus Di Mts Plus Raden Paku Dan Smp Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek.2015.Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendiidkan Islam IAIN Tulungagung.

melaksanakan program dan melakukan monitoring evaluasi. Mulyasa berpendapat bahwa kemampuan dalam pengelolaan sekolah terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya selaku manajer.²¹

Kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:²²

- 1) Planning atau perencanaan adalah proses menetapkan tujuan yang hendak dicapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu dalam perencanaan ini juga menetapkan strategi yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Organizing, manajemen berusaha untuk menyusun dan membagi tugas yang perlu dikerjakan serta menata personel yang duduk pada pos-pos tugas tersebut. Aspek penting dalam pengorganisasian adalah memilih untuk ditempatkan pada tugas yang tepat. Tugas orgnizing termasuk menyusun struktur organisasi secara tegas, memisahkan tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dan menetapkan masalah urgen yang harus segera diselesaikan.
- 3) *Directing* adalah proses mengelola aktivitas harian dan memeliharanya agar organisasi berfungsi sebagaimana

²¹Mulyasa, *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta:Remaka Rosda Karya,2013), hal.5.

²²Sumaryanto, Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Terhadap Keberhasilan Program Kurikulum Berbasis Kompetensi, (Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia <u>V . 2</u> No.1,Des 2007), hal.73.

mestinya, sehingga program dapat berjalan. Dengan aktivitas ini adanya perselihan antar departemen atau antar pegawai diselesaikan dan masalah-masalah yang dihadapi segera dituntaskan.

4) *Controling* merupakan proses untuk memonitor, mengontrol, mengendalikan untuk mendapatkan kepastian bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan yang direncanakan.²³

2. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

a. Pengertian Ptofesionalisme

Profesionalisme berasal dari istilah profesional yang dasar katanya adalah profesion (profesi). Dalam bahasa inggris, professionalism secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau ringkasan kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakann ciri suatu profesi, orang yang profesional, atau sifat profesional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi.²⁴

Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 29 Ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik

²³Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, *Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah, Lampiran*, (Jakarta:BSNP,2007),hal.8.

²⁴Suprihatiningrum, Guru Profesional..., hal.51-52.

merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan penelitian serta melakkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama kepada pendidik pada perguruan tinggi. Unsur penting dalam sebuah profesi adalah penguasaan sejumlah kemampuan sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelat khusus, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Harapan masayarakat terhadap ketersediaan guru profesional seperti diatas, tidak terlalu berlebihan.²⁵

Adapun program/strategi yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme adalah sebagai beikut:

1) Pendidikan dan pelatihan

Dalam bahasa Indonesia sering disebut pendidikan dalam jabatan. Istilah lain yang juga dipergunakan adalah up-grading atau penataran dan inservice training education yang pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Inservice training diberikan kepada guru-guru yang dipandang perlu meningkatkan keterampilannya atau pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan. Seorang guru pada dasarnya sudah dipersiapkan

²⁵Daryanto, Administrasi dan Manajemen Sekolah...,hal.200.

melalui lembaga pendidikan guru sebelum terjun ke dalam jabatannya. Pendidikan persiapan itu disebut *pre-service education*. Diantara banyak yang sudah cukup lama meninggalkan pre-service education dan bertugas dilingkungan yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai perkembangan dan kemajuan.²⁶

Inservice training adalah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru atau petugas pendidikan lainnya,dalam menjalankan tugas kewajibannya. perlunya inservice training, disamping pendidikan persiapan (pre service training) yang kurang mencukupi, juga banyak guru-guru yang telah keluar dari sekolah, guru tidak pernah atau tidak menambah pengetahuan mereka, sehingga menyebabkan cara kerja mereka yang tidak berubah-ubah. Mereka tidak mengetahui dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sosial, budaya, tekhnologi yang ada pada masyarakat. Program inservice training dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti mengadakan aplikasi kursus, ceramah-ceramah, workshop, pelatihan, seminar-seminar, mempelajari kurikulum, survey masyarakat, kunjungan ke

²⁶Hadari Nawawi. Administrasi Pendidikan.(Jakarta: PT Gunung Agung, 1988).hal.111

obyek-obyek tertentu, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode yang baru, fieldtrip, kunjungan-kunjungan kesekolah-sekolah di luar daerah dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru.²⁷

Dari beberapa ulasan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa inservice training merupakan sarana/program/strategi untuk mengadakan perubahan ke arah yang lebih maju dan upaya pengembangan skill guru dalam proses pembelajaran yang mengarah pada profesionalitas individu.²⁸

2) Sertifikasi Guru

Guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi siswa dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia, Oleh sebab itu, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan, mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Untuk menguji kompetensi tersebut, pemerintah menerapkan sertifikasi bagi guru khususnya guru dalam jabatan. Penilaian sertifikasi dilakukan secara portofolio.

²⁷Purwanto. Administrasi dan Supervisi..., hal.68

²⁸A. Usmara (ed). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta:Amara Books, 2002).hal.162

Adapun tujuan diadakannya sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran
- b) Meningkatkan profesionalisme guru
- c) Mengangkat harkat dan martabat guru

Sedangkan manfaat diadakannya sertifikasi guru adalah melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.²⁹

3) Supervisi pendidikan

Adapun rangkaian kegiatan supervise pendidikan dapat dikelompokkan empat tahap kegiatan sebagai berikut:

- a) Penelitian terhadap keadaan guru/orang yang disupervisi dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- b) Penilaian (*evaluation*) yakni penafsiran tentang keadaan guru atau orang yang disupervisi, baik mengenai kekurangan atau kelemahan-kelemahannya, berdasarkan data hasil penelitian.
- c) Perbaikan (*improvement*) yakni memberikan bimbingan dan petunjuk untuk mengatasi kekurangan atau kelemahan guru, serta mendorong pengembangan kebaikan-kebaikan

²⁹Syaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2002).hal.230

atau kelebihan setiap guru yang disupervisi. Usaha mengatasi kesulitan dan kelemahan itu harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

d) Pembinaan yakni kegiatan menumbuhkan sikap yang positif pada guru atau orang yang disupervisi agar mampu menilai diri sendiri dan berusaha memperbaiki atau mengembangkan diri sendiri ke arah terbentuknya keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan yang selalu *up to date*, aktual dan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan globalisasi. Adapun teknik pelaksanaan supervisi yang dapat diambil oleh seorang supervisor sesuai dengan kebutuhan, antara lain adalah dengan melalui rapat dan kunjungan kelas. 31

4) Studi lanjut

Tugas belajar atau studi lanjut merupakan pendidikan lanjutan bagi guru kejenjang pendidikan yang lebih tinggi baik magister dan doctoral agar kualifikasi akademiknya bertambah meningkat dan sesuai dengan standar/undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah ada tiga tujuan yang ingin dicapai dalam program tugas belajar:

³⁰Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: PT Gunung Agung, 1983).hal.112-

<sup>113
31</sup>M Daryanto. Administrasi Pendidikan. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001).hal.185-187

- a) Meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku secara nasional.
- b) Meningkatkan kemapuan profesional para guru dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan
- c) Menumbuhkembangkan motivasi para pegawai/guru daam rangka meningkatkan kinerjanya.³²

5) Penyediaan fasilitas penunjang

Dalam paradigma manajemen pendidikan, pengelolaan fasilitas yang mencakup pengadaan, pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan merupakan kewenangan sekolah, karena sekolah yang paling mengetahui secara pasti fasilitas yang paling diperlukan dalam operasional sekolah, terutama fasilitas pembelajaran seperti perpustakaan, sambungan internet untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik, dan kemudahan bagi guru untuk memperkaya wawasan dan disiplin ilmu sesuai dengan bidang studinya masing-masing.

Menurut Mulyasa salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku yang dapat kegiatan belajar. Sangat sulit rasanya meningkatkan profesionalisme guru jika tidak ditunjang oleh sumber belajar yang memadai. Pengadaan buku pustaka diarahkan untuk

³²Ibrahim Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).hal.56

mendukung kegiatan pembelajaran serta memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.³³

6) Peningkatan kesejahteraan guru

Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Seorang kepala sekolah seyogyannya harus memperhatikan kesejahteraan guru, agar guru tidak lagi direpotkan dengan mencari penghasilan tambahan guna membiayai hidup keluarga mereka. Dengan memberikan tunjangan kesejahteraan guru yang memadai, kinerja guru akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan keprofesionalan guru di sekolah.³⁴

7) Revitalisasi organisasi profesi kependidikan

Organisasi profesi pendidikan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok kerja madrasah merupakan wadah yang sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru di sekolah Menurut Mulyasa, dengan MGMP, dan KKG dapat dipikirkan

³³Mulyasa. Standar Kompetensi...,hal.82

³⁴Ibid...,hal.78

begaimana menyiasati padatnya kurikulum, memecahkan persoalan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran, dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta dapat menemukan berbagai variasi metode dan media pembelajaran. Dengan mengefektifkan MGMP, dan KKG, semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.³⁵

Kata profesional menunjukkan bahwa guru adalah sebuah profesi, yang bagi guru, seharusnya menjalankan profesinya dengan baik. Dengan demikian, ia akan disebut sebagai guru yang profesional. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- Memiliki komitmen untuk meningatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

³⁵ Ibid...,hal.70

- Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionlan dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai wewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.³⁶

Profesionalisme bukan sekedar menguasai teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan. Suryadi menyatakan bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan PBM.
- Guru menguasai secara mendalam mata pelajaran yang diajakannya.
- Guru bertanggungjawab memantau hasil hasil belajar melalui berbagai cara evaluasi.

³⁶Naim, Menjadi Guru..., hal.58-59.

- 4) Guru mampu berpikir sistematis.
- 5) Guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.³⁷

Peningkatan profesionalisme guru adalah upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menajadi terakreditasi. Proses peningkatan kemampuan profesional guru ada dua macam, yaitu:

- Pembinaan kemampuan guru melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi dan tugas belajar
- 2) Pembinaan komitmen atau motivasi atau moral kerja guru melalui pembinaan kesejahteraannya seperti penataran, bimbingan, latihan, kursus, pendidikan formal, promosi, rotasi jabatan, konferensi, rapat kerja, lakakarya, seminar, diskusi dan studi kasus

Guru yang profesional adalah pendidik yang memiliki visi yang tepat dan berbagai inovatif yang mandiri. Visi dapat diartikan sebagai pandangan sehingga guru harus memiliki pandangan yang benar tentang pembelajaran yaitu:

1) Kualitas guru terletak pada kualitas pembelajarannya

³⁷Buchari Alma. Dkk, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabet, 2009), hal. 133.

 Pembelajaran memerlukan proses yang terus menerus berkembang, dan

3) Pendidik sebagai sebuah pengabdian

Apabila visi diartikan sebagai sesuatu yang dinamis yaitu sebagai harapan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. ³⁸

b. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru arus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggungjawab guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral,dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran disekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. ³⁹ Guru mempunyai tugas pokok:

- menyelenggarakan kegiatan pembelajaran untuk menapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) membina perkembangan peserta didik seara utuh sebagai makhluk Tuhan, individu dan anggota masyarakat.

³⁸ Bafadal. *Peningkatan Profesionalisme...*,hal.44

³⁹E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Meniptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2008), hal.37

3) melaksanakan tugas profesional lain dan administratif rutin yang mendukung pelaksanaan dua tugas utama diatas.⁴⁰

Selain itu salah satu aspek penting yang langsung atau tidak memepengaruhi terhadap kesuksesan seorang guru dalam menjalankan tugasnya adalah faktor kepribadian⁴¹. Sedangkan yang dimaksud teori kepribadian adalah cara tau pendapatyang dikemukakan oleh para ahli psikologis untuk menjelaskan mengenai suatu sifat hakiki manusia yang terintegrasi dan tercerminpada tingkah laku dan sikap seseorang. Diantara ciri-ciri kepribadian yang sewajarnya dimiliki oleh oleh seorang guru, antara lain:⁴²

- Guru itu harus orang yang bertakwa kepada Tuhan, dengan segala sifat, sikap, dan amaliahnya yang mencerminkan ketakwaannya itu.
- 2) Bahwa seorang guru itu adalah orang yang suka bergaul, khususnya bergaul dengan anak-anak. Tanpa adanya sifat dan sikap semacam ini, seseorang sangat tidak tepat untuk menduduki jabatan guru, karena justru pergaulan itu merupakan latar yang tersedia bagi pendidikan.

⁴⁰ Daryanto, Administrasi Dan Manajemen Sekolah...,hal.201.

⁴¹Naim, Menjadi Guru...,hal.35.

⁴²Ibid...,37-38.

- 3) Seorang guru harus seseorang yang penuh minat, penuh perhatian, mencintai jabatannya, dan bercita-cita untuk dapat mengembangkan profesi jabatannya itu.
- 4) Seorang guru harus mempunyai cita-cita untuk belajar seumur hidup. Ia adalah pendidik. Walaupun demikian, ia harus merangkap dirinya sebagai terdidik dalam pengertian "bildung" atau mendidik dirinya sendiri.⁴³

Seorang guru profesional, memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu seperangkat kemapuan sehingga dapat mewujudkan kinerja profesionalnya. Kemampuan yang perlu dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya ialah:

1) Kemampuan Pedagogik

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar. Mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks dan sifatnya multisektoral.

2) Kemampuan Kepribadian

Kemampuan kepribadian adalah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa, guru adalah panutan. Guru yang baik akan dihormati dan disegani

⁴³Ibid....38.

oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan melalui keteladanan adalah pendidikan yang paling efektif. Guru yang disenangi oleh siswa, dan siswa akan bergairah dan termotivasi sendiri mendalami mata pelajaran tersebut. Sebaliknya guru yang dibenci oleh murid, akan tidak senang dengan mata pelajaran yang di pegang oleh guru, dan membentuk sikap antipati terhadap mata pelajaran yang dipelajari tersebut. 44

3) Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, udah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

4) Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan diliuar lingkungan sekolah. Guru profesional berusaha mengemangkan komunikasi dengan orang tua siswa, sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan antara sekolah dan orang tua, seta masyarakat pada umumnya. Seorang guru juga diharapkan memiliki jiwa entrepreneurship, yang berarti ia seorang kreatif, inovatif selalu

⁴⁴Alma. Dkk, Guru Profesional...,hal.14.

bisa mencari solusi dari setiap permasalahan, menciptakan sesuatu yang baru, memiliki motivasi tinggi.⁴⁵

Adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain:

- Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari subyect matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memiliki metode dalam proses belajar mengajar.
- 2) Kompetensi personal, artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subyek.

 Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu, "Ing Ngarsa Sung Tulada, Ing Madya Mangn Karsa, Tut Wuri Handayani".
- 3) Kompetensi Sosial, artinya guru harus menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.

⁴⁵Ibid...,hal.142.

4) Kompetensi untuk melakukan pelajaran yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai sosial dari nilai material.⁴⁶

Mengingat tugas dan tanggungjawab guru begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyartan khusus antara lain dikemukakan sebagai berikut:

- Menentukan adanya ketermpilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- 3) Menurut adanya tingkat keguruan yang memadahi.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 5) Kemungkinan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁴⁷

Selain persyaratan tersebut menurut usman sebetulnya masih ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain:

 Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fingsinya.

 ⁴⁶Depdikbud, Program Akta Mengajar V-B Komponen Dasar Kependidikan Buku Ii,
 Modul Pendidikan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi, (Jakarta: UT, 1985), hal. 25-26.
 ⁴⁷Binti Maunah, Metodologi Pengajaran Agama Islam, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 15.

- Memiliki klien atau obyek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.⁴⁸

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian dibawah ini:

1. Muhammad Zohanda Fahmi (2017) dalam skripsi yang berjudul "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat" Rumusan masalah: Apa saja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat? Apa saja langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat? Apa kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat? menemukan bahwa sudah berjalan dengan baik yang mana sesuai dengan program yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah. Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan dan

⁴⁸Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,1996),hal.135.

ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Meningkatkan pegetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran , meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaranyang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.⁴⁹

2. Achmad Annam Amrulloh (2016) dalam skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat" Rumusan Masalah bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah Bantrsoka Purwokerto Barat? menemukan bahwa kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif yang ditunjukkan oleh kepala madrasah memberi contoh yang baik kepada guru agar kompetensi kepribadian guru meningkat, menugaskan atau mendelegasikan guru

⁴⁹Muhammad Zohanda Fahmi, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*, (Medan:Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatra Utara Medan, 2017)

- secara insidental berkaitan dengan tugas kedinasan dan memberi motivasi kepada siswa, dan terbuka menjadi tempat konsultasi.⁵⁰
- 3. Muhammad yusak (2016) dalam tesis yang berjudul "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus Di Mts Plus Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek)" Rumusan Masalah bagaimana keterampilan konseptual (conceptual skill) kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Plus Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek? Bagaimana keterampilan manusiawi (human skill) kepala MTs Plus Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek? Bagaimana keterampilan tekhnis (technikal skill) kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Plus Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek? menemukan bahwa konceptual skill kepala MTs Plus Raden Paku dan kepala SMP islam Terpadu nurul fikri trenggalek dalam menngkatkan mutu pendidikan diwujudkan melalui perencanaan yang jelas yang tertuang dalam visi, misi dan tujuan dan menggunakan strategi yang tepat yaitu pemberdayaan SDM yang ada, membentuk team work, meminimalisir problem dan perbaikan terus menerus melalui evaluasi program.⁵¹

⁵⁰Acmad Annam Amrullah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Darul Hikmah Bantarsoko Purwokerto Barat*,(Purwokerto:Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto,2016)

⁵¹ Muhammad Yusak, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus Di Mts Plus Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek, (Tulungagung: Pascasarjana IAIN Tulungagung, 2016)

Dari beberapa kajian diatas dapat disimpulkan perbedan antara penelitian terdahulu dan sekarang adalah skripsi pertama tentang "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat" meliputi Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan slaah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan dan ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kemudian skripsi kedua menjelaskan "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat" meliputi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah Bantarsoko Purwokerto barat dilakukan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, melakukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru, menggunakan pendekatan partisipatif yang diimplementasikan, dan membuat kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Skripsi ketiga menjelaskan "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus Di Mts Raden Paku Dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek) "meliputi perbaikan mutu secara terus menerus melalui evaluasi program kerja dalam kurun waktu tertentu, memberlakukan persyaratan khusus dalam penerimaan siswa baru dan memberi kepercayaan penuh terhadap para bawahan. Sedangkan penelitian

yang saya teliti yang "Berjudul Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mtsn 1 Tulungagung" meliputi perencanan, pelaksanaan dan hasil.

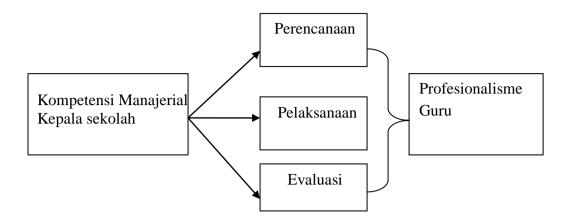
No	Nama peneliti,	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
	Dan tahun			penelitian
1.	Muhammad Zohanda Fahmi (2017)	1. Fokus penelitian Pada meningkatkan Profesionalisme Guru. 2. Aktor Manajemen dalam hal ini kepala sekolah menigkatkan Profesionalisme Guru.	1. Lokasi penelitian (MTsN Stabat)	1. Fokus pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. 2. mengaplikasikan unsur-unsur manajemen, mulai dari proses perencaan, pelaksanaan hingga evaluasi. 3. lokasi penelitian di MTsN 1 Tuungagung
2.	Achmad Anam Amrullah (2016)	1. fokus penelitian meningkatkan Profesionalisme guru.	 Dalam penelitian ini menggunakan gaya partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru. lokasi penelitian MI Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat jenjang pendidikan yang berbeda (MI) 	
3.	Muhammad	1. Aktor	1. fokus penelitian	
	Yusak (2016)	manajemen dalam penelitian	meningkatkan mutu	

	ini	kepala	pendidikan	
	sekolah			

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian

C. Paradigma Penelitian

Setelah melihat apa yang sudah peneliti sampaikan diatas dapat digambarkan bahwa sesuai dengan fokus utama penelitian ini yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MtsN 1 Tulungagung dengan sub fokus penelitian yaitu: Bagaimana Perencanaan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung?Bagaimana Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung?Bagaimana Evaluasi Manajerial Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah Dalam Meingkatkan Profesionalisme Guru di Mtsn 1 Tulungagung? Dapat digambarkan sebagai berikut:



Tabel 2.2 Paradigma Penelitian