

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi suatu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap suatu persoalan apa saja yang menimpa suatu organisasi.

Menurut Suharsimi Arikunto kepemimpinan adalah usaha yang Islam lakukan untuk memengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.¹

Hadari Nawawi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang di lakukan.²

Sutisna sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang

¹ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan : Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta : Rajawali Press, 1990), 183.

² Haidar Nawawi, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Haji Masagung, 1988), 81.

atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.³ Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Sedangkan Yuki, sebagaimana di kutip oleh Husaini Usman menyebutkan beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hemhill dan Coons, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).
- b. Menurut Tannenbaum, Weschler dan Massarik, kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Menurut Stogdill, kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d. Menurut Katz dan Kahn, kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e. Menurut Rauch dan Pehling, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.

³ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Surabaya: eLKAF, 2004), 130.

- f. Menurut Jacobs dan Jacques, kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- g. Menurut Hosking, pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan Pengaruh yang efektif terhadap orde sosial, serta diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.⁴

Meskipun masih banyak definisi atau pengertian yang diungkapkan para ahli lainnya, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut memiliki kesamaan konseptual, bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau aktifitas kegiatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian pengertian pemimpin tersebut dapat timbul dari mana saja asalkan unsur-unsur dalam kepemimpinan itu terpenuhi, dimana unsur-unsur tersebut antara lain : adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang dipengaruhi, adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, adanya aktifitas, interaksi dan otoritas.

Dengan melihat beberapa unsur tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beraktifitas, memimpin, menggerakkan, atau mempengaruhi bawahan, melakukan koordinasi serta mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kenyataannya, apapun bentuk suatu organisasi pasti

⁴ Usman, *Manajemen: Teori, Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2000), 250.

seseorang yang menduduki posisi pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kegiatan kepemimpinan, termasuk dalam hal ini adalah organisasi pendidikan, yang mana pemimpin dalam organisasi adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵

Dengan melihat penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah tersebut, maka dapat ditarik suatu pengertian yang menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tugas Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah adalah sebagai berikut:⁶

1. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.
- b. Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
- c. Mengingat tujuan akhir dari perubahan.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), 83.

⁶ Basri Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 43.

- d. Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
- e. Menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Bass dan avolio dalam buku Husaini Usman terdapat 5 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan.⁷ Pertama *idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: 1) melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, 2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Kedua, *inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani. Fungsi

⁷ Husaini Usman, *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 323

kepemimpinan kepala sekolah yang menggunakan prinsip kebersamaan dalam menangani beban tugas. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengekspresikan harapan-harapan yang jelas dan mendemonstrasikan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: 1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, 2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, 3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai consensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, 4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, 5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan 6) mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.

Ketiga, *intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: 1) kepemimpinan yang

menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, 2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, 3) kepemimpinan yang mendidik, 4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal

Keempat, *individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Dalam komponen ini, yaitu: 1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, 2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, 3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Kelima, *charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi

charisma yaitu: 1) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, 2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, 3) memiliki sifat kebapakan (paternalistik) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (maternalistik) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan,

memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Pendapat lain mengenai kepala sekolah, yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut⁸:

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.” Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- a. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan, Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 115

- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah :
Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

Adapun indikator dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut⁹:

- a. Kepribadian yang kuat
- b. Memahami tujuan pendidikan
- c. Pengetahuan yang luas
- d. Keterampilan profesional

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah

⁹ Muchlas Saimin, *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2009), 12

ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

B. Supervisi Akademik

1. Pengertian Supervisi Akademik

Secara bahasa supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Supervisi berasal dari kata “super” artinya lebih atau atas, dan “vision” artinya melihat atau meninjau. Secara etimologi supervisi artinya melihat atau meninjau

yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya.¹⁰ Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru dalam menstimulir kearah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik yang dapat disebut dengan supervisor.

Menurut Ngalim Purwanto, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹¹ Jadi supervisi merupakan upaya melakukan perbaikan kepala sekolah dalam memberikan masukan dan arahan oleh supervisor, sebagaimana dikutip Piet. A. Suhertian, supervisi adalah “suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.¹²

Menurut Sergiovani dan Starrat, supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat

¹⁰ Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan Cet. Ke-1*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 41

¹¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan cet. Ke-5*, (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005), 76

¹²Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Cet. Ke-1*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 17

belajar yang lebih efektif.

Konsep supervisi didasarkan atas keyakinan bahwa perbaikan merupakan suatu usaha yang kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dan supervisor yang bertindak sebagai stimulator, pembimbing, dan konsultan bagi para tenaga pendidik dalam rangka upaya perbaikan. Supervisi yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan, tentu memiliki misi yang berbeda dengan supervisi oleh kepala sekolah. Dalam hal ini supervisi lebih ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada kepala sekolah dalam melakukan pengelolaan kelembagaan secara efektif dan efisien serta mengembangkan mutu kelembagaan pendidikan. Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni: supervise akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik menitik beratkan pada pengamatan pengawasan terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitik beratkan pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya yang berjudul dasar-dasar supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam

proses belajar.¹³ Jadi supervisi akademik tidak sama sekali menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantuguru mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Kesimpulannya supervisi akademik, kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik. Demikian guru sangat membutuhkan pengawasan dari seorang supervisor yang akan mengevaluasi dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru. Pengawasan pendidikan ada dua yaitu pengawas pendidikan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas eksternal yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengawasi sekolah tersebut. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.¹⁴ Maka peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin namun juga sebagai supervisor akademik yang bertindak sebagai pembimbing dan konsultan bagi guru-guru dalam perbaikan pengajaran dan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

2. Fungsi Supervisi Akademik

Fungsi mendasar dari supervisi akademik adalah sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalitas guru. Menurut Made Pidarta fungsi supervisi antara lain membantu sekolah menciptakan lulusan yang baik dalam kuantitas dan kualitas, serta membantu para guru agar dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kondisi

¹³ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi cet-1*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 5

¹⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Cet. Ke-8*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 111

masyarakat tempat sekolah itu berada.¹⁵

Fathurrahman dan Suryana menyebutkan bahwa fungsi supervisi adalah menciptakan iklim yang mampu mendorong terjadinya inovasi dan perubahan dalam sistem sekolah untuk menuju pada kondisi yang lebih baik.¹⁶ Franseth Jane sebagaimana dikutip Binti Maunah menyebutkan bahwa fungsi supervisi akademik adalah untuk memelihara program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga ada perbaikan.¹⁷

Menurut Purwanto, kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik sebaiknya bukan hanya memfungsikannya sebagai sarana untuk memperbaiki kemampuan dan kualitas guru dalam mengelola pembelajaran, tetapi juga difungsikan sebagai usaha untuk:¹⁸

- a. membangkitkan dan merangsang semangat guru dalam menjalankan tugas dengan baik.
- b. mengembangkan dan mencari metode, media, alat, dan prosedur pembelajaran serta teknik evaluasi pembelajaran yang lebih baik dan lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.

¹⁵ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 3

¹⁶ Pupuh Fathurrahman dan AA. Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 20

¹⁷ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta : Kalimedia, 2017), 28

¹⁸ M. Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 119

- c. mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan seluruh staf sekolah.
- d. meningkatkan kualitas wawasan dan pengetahuan guru dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala, baik dalam bentuk workshop, seminar, in service training, up grading dan sebagainya.
- e. mengembangkan potensi dan profesi guru dalam arti luas termasuk didalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses pembelajaran.
- f. memberikan bimbingan dan pembinaan implementasi kurikulum, terutama jika ada kebijakan perubahan kurikulum baru.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi adalah sebagai sarana untuk peningkatan dan pengembangan profesionalitas guru agar dapat bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan profesinya.

3. Prinsip Supervisi Akademik

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan kepala sekolah pada saat melaksanakan supervisi akademik antara lain:

- a. Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- b. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- c. Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.

- d. Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- e. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- f. Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- g. Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- i. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- j. Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- k. Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- l. Berkesinambungan (supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah).
- m. Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan.
- n. Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik di atas.¹⁹

Sama seperti rumusan di atas, Purwanto memaparkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, yaitu:

¹⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik* (Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan-BPSDMPMP, 2015), 16-17

- a. Supervisi bersifat konstruktif dan kreatif, artinya harus dapat menimbulkan dorongan dalam diri guru yang disupervisi untuk bekerja.
- b. Realistis atau berdasarkan keadaan dan kenyataan sebenarnya serta mudah dilaksanakan.
- c. Sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Memberikan rasa aman pada guru yang disupervisi.
- e. Didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Memperhitungkan kesanggupan dan sikap para guru yang disupervisi.
- g. Tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah bahkan antipati dari guru.
- h. Tidak bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan guru.
- i. Bersifat preventif yakni berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif, korektif yakni memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat, dan kooperatif yakni bahwa dalam mencari kesalahan atau kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama antara kepala sekolah sebagai supervisor dengan guru sebagai pihak yang disupervisi.²⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat diberikan simpulan bahwa dalam pelaksanaan supervisi akademik harus didasarkan pada prinsip

²⁰ M. Ngali Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 117

praktis, sistematis, objektif, profesional, realistis, antisipatif, preventif, konstruktif, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, aktif, humanis, berkesinambungan, terpadu, dan komprehensif. Apabila dalam pelaksanaan supervisi akademik dapat dikembangkan prinsip-prinsip tersebut, maka keberadaan seorang kepala sekolah sebagai supervisor akan lebih berpotensi mengembangkan profesionalitas guru.

4. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran yang meliputi program tahunan, program semester, silabus, kriteria ketuntasan minimal (KKM), dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan pembelajaran yang meliputi aspek-aspek:
 - 1) alur pembelajaran (pendahuluan, kegiatan pokok, dan penutup);
 - 2) kesesuaian konsepsi mata pelajaran dengan pendekatannya;
 - 3) penguasaan materi pelajaran;
 - 4) kesesuaian dengan program pembelajaran yang dirancang guru;
 - 5) kesesuaian dengan materi dan bahan pembelajaran;
 - 6) kesesuaian dengan metode pembelajaran;
 - 7) penggunaan media pembelajaran;
 - 8) interaksi di dalam kelas;

- 9) situasi kelas dan aktifitas peserta didik;
- 10) kelebihan dan kekurangan pelaksanaan pembelajaran.
- c. Penilaian yang meliputi program ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan semester, dan tugas-tugas yang diberikan kepada peserta didik.
- d. Analisis hasil penilaian dengan menganalisis butir soal.
- e. Tindak lanjut hasil penilaian yang meliputi program perbaikan dan pengayaan.²¹

5. Teknik Supervisi Akademik

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik supervisi. Alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat/teknik. Teknik yang bersifat individual, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan adalah supervisi yang dilakukan secara individual. Beberapa kegiatan yang akan dilakukan yaitu:

a. Kunjungan kelas

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan kunjungan kelas adalah: 1) Kunjungan dapat dilakukan dengan memberitahu, atau tidak memberitahu, tergantung pada sifat

²¹ Siswanto Masruri dkk., *Kualitas Pribadi dan Keterampilan Supervisi* (Jakarta: Panji Mas, 2002), 47

tujuan dan masalahnya. 2) Kunjungan dapat juga atas permintaan madrasah atau guru yang bersangkutan. 3) Sudah memiliki pedoman tentang hal-hal yang akan dilakukan dalam kunjungan tersebut baik berupa instrumen atau catatan-catatan. 4) Sarana kunjungan dan tujuan harus sudah cukup jelas.

b. Observasi Kelas

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pengamat: 1) Pengamat harus sudah menguasai masalah, tujuan, dan sasaran. 2) Observasi sedapat mungkin tidak mengganggu KBM. 3) Pengamat sudah menyiapkan instrument atau Petunjuk Observasi.

c. Tes Dadakan

Tes dadakan diberikan kepada siswa dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian target kurikulum dan daya serap siswa sampai pada tes dadakan diberikan.²²

Sedangkan Teknik kelompok adalah suatu cara pelaksanaan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Bentuk-bentuk teknik yang bersifat kelompok ini, diantaranya yang umum dikenal adalah :

- a. Pertemuan orientasi,
- b. Rapat Guru,
- c. Studi kelompok antara guru latih,
- d. Diskusi sebagai proses kelompok,

²² Ahmad Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran Cet ke-3*, (Jakarta: Rian Putra, 2004), 5

- e. Tukar menukar pengalaman (*sharing of experience*),
- f. Loka karya (*workshop*),
- g. Diskusi panel,
- h. Seminar,
- i. Simposium,
- j. Demonstrasi mengajar,
- k. Perpustakaan jabatan,
- l. Buletin supervisi.
- m. Membaca langsung,
- n. Mengikuti kursus,
- o. Organisasi jabatan,
- p. Laboratorium kurikulum,
- q. Perjalanan sekolah.²³

Menurut Ngalim Purwanto, teknik supervisi kelompok secara rinci dapat dilakukan antara lain, mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru untuk membicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar mengajar, mengadakan dan membimbing diskusi kelompok diantara guru-guru bidang studi, memberikan kesempatan kepada guru-guru bidang studi untuk mengikuti penataran yang sesuai dengan bidang tugasnya, dan membimbing guru-guru dalam mempraktekkan hasil-hasil penataran yang telah diikutinya.²⁴

²³ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran: dalam Profesi Pendidikan cet.1*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 175

²⁴ Purwanto, op. cit.,. 12

- a. Teknik langsung dapat dilaksanakan dengan cara: 1) Menyelenggarakan rapat guru, 2) Menyelenggarakan workshop, 3) Kunjungan kelas, dan 4) Mengadakan konferensi.
- b. Teknik tidak langsung antara lain dilaksanakan dengan cara: 1) Melalui *bulletin board*, 2) *Questionnaire*, dan 3) Membaca terpimpin.

Dari beberapa pendapat tersebut, untuk menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang kepala sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan benar-benar sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik.

C. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau suatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.²⁵ Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman.

²⁵ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 271

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Menurut Hasibuan motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.²⁶ Sedangkan menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.²⁷

Dengan demikian pengertian motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat. Motivasi dilakukan untuk tujuan berikut:

- a. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik
- b. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi
- c. Merangsang seseorang untuk bekerja penuh tanggung jawab
- d. Meningkatkan kualitas kerja
- e. Mengembangkan produktivitas kerja
- f. Mentaati peraturan yang berlaku
- g. Jera dalam melanggar peraturan
- h. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan

²⁶ Malayu. Hasibuan S.P. *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003), 95

²⁷ Robbins, S.P Judge. *Prilaku organisasi*, (Jakarta: Salemba EMPAT. 2007), 116

- i. Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara *sportif*.²⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut Roth yaitu:

- a. Motivasi ekstrinsik yang meliputi:
- 1) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru
 - 2) Kepuasan terhadap cara mengajar
 - 3) Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru
- b. Motivasi intrinsik yang meliputi:
- 1) Cara mengajar yang menyenangkan
 - 2) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis
 - 3) Hubungan dengan siswa yang harmonis.²⁹

2. Teori-teori motivasi kerja

- a. Teori Klasik Dari Frederick W. Taylor

Teori motivasi klasik mengikuti teori kebutuhan tunggal bahwa seseorang bersedia bekerja apabila ada imbalannya berupa semacam barang, terutama uang. konsepsi dasar teori motivasi klasik adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan pelaksanaan kerjanya.³⁰

- b. Teori kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori motivasi kebutuhan ini mengikuti teori kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya

²⁸ *Ibid*, ... 274.

²⁹ Roth, G, Assor, A Kanat-Maymon, Y, & Kaplan, H. *Autonomous Motivation for Teaching : How Self- Ditermined Teaching May Lead to Self- Determined Learning Journal of Education Psychology*. 2007. 99 (4): 761

³⁰ Burhanudin Yusak, *Adminitrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004). 265

keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan. Sebagai landasan teorin ya, Abraham H. Maslow Mengemukakan sebagai berikut, “orang adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu ingin dan ingin lebih banyak, proses ini tiada mengenal henti. Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator prilaku. Hanya kebutuha yang belum terpuaskan menjadi motivator prilaku. Kebutuhan manusia tersusun dan berjenjang”.³¹

Menurut Maslow. Ada lima macam jenjang kebutuhan yakni, Kebutuhan Fisik, kebutuhan keselamatan atau kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghormatan, dan kebutuhan pemuasan diri.

c. Teori dua faktor dari federick Herzberg

Konsep dasar dari teori motivasi ini menyatakan bahwa dalam setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang memengaruhi pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik atau tidak. Apabila dua faktor yang memengaruhi diperhatikan dengan baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan Pendorong.³² Yang termasuk faktor syarat kerja (Intrinsik) terdiri atas sepuluh macam yaitu:

- 1) Kehidupan pribadi
- 2) Gaji

³¹ *Ibid*,.... 280

³² Hikmat, *Manajemen Pendidikan*,..., 29

- 3) Kondisi kerja
- 4) Keamanan kerja
- 5) Hubungan antara pribadi dan bawahan
- 6) Hubungan antara pribadi dan sesamanya
- 7) Hubungan antara pribadi dan atasan
- 8) Teknik pengawasan
- 9) Kebijakan dan
- 10) administrasi instansi

Adapun yang termasuk faktor pendorong (ekstrinsik) ada enam macam yaitu:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Potensi tumbuh
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Kemajuan
- 5) Pengakuan
- 6) Prestasi

d. Teori Human Relation dari Rensis Likert

Konsep dasar motivasi Human relation adalah manajer harus menumbuhkan perasaan pegawai bahwa mereka memang sangat dibutuhkan oleh organisasi dan tiap tiap pegawai dapat diterima oleh kelompoknya. Disamping itu, para pegawai harus diyakinkan bahwa mereka adalah termasuk orang-orang yang penting.

e. Teori kebutuhan berprestasi dari David C. McClelland.

McClelland mengemukakan teori motivasi yang

berhubungan dengan konsep belajar. Ia berpendapat banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, apabila kebutuhan seorang teras terdesak kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut.

D. Profesionalisme guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.³³ Eksistensi seorang guru adalah sebagai pendidik profesional di sekolah, dalam hal ini guru sebagai *uswatun hasanah*, jabatan administratif, dan petugas kemasyarakatan.³⁴

Adapun mengenai kata profesional, Uzer Usman memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesionalisme itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

³³ Yunus Abu Bakar dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan*, (Surabaya: AprintA, 2009),

³⁴ Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 13

Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.³⁵

Sedangkan Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.³⁶

Peran guru profesional yaitu sebagai designer (perancang pembelajaran), edukator (pengembangan kepribadian), manager (pengelola pembelajaran), administrator (pelaksanaan teknis administrasi), supervisor (pemantau), inovator (melakukan kegiatan kreatif), motivator (memberikan dorongan), konselor (membantu memecahkan masalah), fasilitator (memberikan bantuan teknis dan petunjuk), dan evaluator (menilai pekerjaan siswa).³⁷

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesional adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional. Hal tersebut dapat dimisalkan, misalnya profesionalisme pendidik dalam

³⁵ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), 14-15

³⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 27

³⁷ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 22

menggunakan media pembelajaran, yaitu seorang guru yang memiliki kemampuan atau keahlian dalam mengoperasikan media dalam pembelajaran, dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki pengalaman kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian. Begitu juga pendidik yang mengajar mata pelajaran lainnya, khususnya mata pelajaran pendidikan agama Islam atau yang serumpun, harus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai profesi. Dengan demikian, maka seorang pendidik atau guru dapat dikatakan profesional.

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang, Wolmer dan Mills dalam bukunya Sardiman mengemukakan bahwa pekerjaan itu baru dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut:

- a. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - 1) Memiliki pengetahuan umum yang luas.
 - 2) Memiliki keahlian khusus yang mendalam.
- b. Merupakan karir yang dibina secara organisator, maksudnya:
 - 1) Merupakan karya bakti seumur hidup.
 - 2) Adanya ketertarikan dalam suatu organisasi professional.
 - 3) Memiliki otonomi jabatan.
 - 4) Memiliki kode etik jabatan.

c. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya:

- 1) Memperoleh dukungan masyarakat.
- 2) Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.
- 3) Memiliki persyaratan kerja yang sehat.
- 4) Memiliki jaminan hidup yang layak.³⁸

Selanjutnya Westby dan Gibson dalam bukunya Sardiman mengemukakan ciri-ciri keprofesian di bidang kependidikan sebagai berikut:

- a. Diakui oleh masyarakat dan layanan yang diberikan hanya dikerjakan oleh pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi.
- b. Memiliki sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik. Sebagai contoh misalnya di bidang kedokteran, harus pula mempelajari anatomi, bakteriologi dan sebagainya. Juga profesi di bidang keguruan misalnya harus mempelajari psikologo, metodik dan lain sebagainya.
- c. Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis, sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesionalnya.
- d. Memiliki mekanisme untuk menyaring sehingga orang yang berkompeten saja yang diperolehkan bekerja.

³⁸ M. Uzer Usma, *Menjadi Guru Profesional,...*, 16

- e. Memiliki organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.³⁹

Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar seorang guru mampu menjalankan fungsi, tugas dan perannya dalam ranah pendidikan untuk mendidik anak didik menuju kedewasaannya. Tanpa adanya kompetensi tersebut, maka seorang guru mustahil mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan benar atau bahkan guru tersebut dapat dikatakan guru tidak profesional.

2. Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.⁴⁰

Kemudian Robert W. Richey dalam bukunya "*Preparing for a carier in Education*" yang dikutip Yunus Namsa

³⁹ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi...*, 135.

⁴⁰ Yunus Abu Bakar dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan...*, 3.

mengemukakan ciri-ciri sekaligus syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut:

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dari pada kepentingan pribadi
- b. Seorang pekerja profesional secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memenuhi profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku sikap serta cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memandang profesi sebagai suatu karir hidup (*a live carier*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.⁴¹

Dengan meningkatnya karakter guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Di antaranya karakteristik guru profesional yaitu:

- a. Taat pada peraturan perundang-undangan.
- b. Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi.

⁴¹ M. Yunus Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Pustaka mapan, 2006), 39.

- c. Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik).
- d. Cinta terhadap pekerjaan
- e. Memiliki otonomi/ mandiri dan rasa tanggung jawab.
- f. Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah).
- g. Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/ kesetiakawanan).
- h. Taat dan loyal kepada pemimpin.⁴²

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Profesionalitas Guru

Para ahli mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi profesionalitas guru. Titin Kartini menyebutkan sembilan faktor yang dapat memengaruhi profesionalitas guru yaitu: pendidikan dan pelatihan (*training*), kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kualifikasi akademik atau latar belakang pendidikan, supervisi akademik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan atau kompensasi, etos kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Mulyasa mengemukakan beberapa hal yang memengaruhi profesionalitas guru antara lain: guru tidak menekuni profesinya secara utuh, guru bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu membaca dan menulis bagi peningkatan diri tidak ada, belum adanya standar

⁴² Piet, A. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 30.

profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri.⁴³ Hal ini menunjukkan adanya problem sikap dan kesejahteraan yang memengaruhi profesionalitas guru.

Suyanto dan Asep Djihad menyebutkan beberapa hal yang dapat memengaruhi profesionalitas guru antara lain: reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan supervisi atau pengawasan, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternatif peningkatan mutu guru; optimalisasi kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); dan program sertifikasi guru.⁴⁴ Dadang Suhardan menyatakan bahwa selain supervisi akademik, faktor yang dapat memengaruhi profesionalitas guru adalah situasi dan lingkungan yang kondusif yang meliputi tempat, fasilitas, kultur atau budaya sekolah, serta iklim dan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkembangkan pembelajaran.⁴⁵ Pada situasi yang kondusif guru akan dapat mengembangkan profesionalitasnya, sehingga guru sanggup menangani dan mengakomodasikan persoalan yang difokuskan pada peristiwa belajar secara efektif.⁴⁶

Dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi profesionalitas guru antara lain yaitu: supervisi akademik, gaya kepemimpinan, kesejahteraan, etos kerja dan motivasi kerja guru, sikap terhadap

⁴³ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 10

⁴⁴ Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana ...*, 40 – 42

⁴⁵ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2010), 48

⁴⁶ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional*

profesi, kualifikasi akademik, program diklat, tempat, fasilitas, kultur atau budaya sekolah, kegiatan MGMP, kemampuan penggunaan TIK, dan program sertifikasi guru

4. Indikator Profesionalisme Guru

Adapun indikator profesionalisme guru meliputi aspek-aspek sebagai berikut⁴⁷:

- a. Penguasaan terhadap kurikulum dan materi pelajaran
- b. Kemampuan merencanakan pembelajaran yang meliputi aspek-aspek:
 - 1) kemampuan menyusun program tahunan dan program semester sesuai dengan silabus dan kalender pendidikan;
 - 2) kemampuan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran;
 - 3) kemampuan menyusun kriteria ketuntasan minimal (KKM) pembelajaran.
- c. Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajaran yang meliputi aspek-aspek:
 - 1) pengelolaan kelas dan interaksi belajar mengajar;
 - 2) penguasaan metode pembelajaran;
 - 3) penggunaan media/alat bantu pembelajaran;
 - 4) pemanfaatan sumber belajar;
 - 5) pengembangan materi pembelajaran.

⁴⁷ Mochamad Fahmi, *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Tegal*, Tesis (Purwokerto: Pasca Sarjana IAIN Purwokerto, 2017) 29-30

d. Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran peserta didik yang meliputi:

- 1) penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 2) pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

e. Sikap dan kepribadian yang meliputi:

- 1) komitmen terhadap peserta didik, proses belajarnya dan pengembangan potensinya;
- 2) tindakan reflektif dan korektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesionalitas;
- 3) penampilan tindakan yang sesuai dengan jiwa Pancasila;
- 4) setia pada tugas dan berpegang teguh pada kode etik profesional guru;
- 5) penampilan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- 6) kepemilikan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan disiplin diri;
- 7) menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesi guru.

E. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang penulis peroleh antara lain adalah :

1. Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

SMP Negeri Wonosari”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari? (2) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari?.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji- F didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (2) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji- t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0,016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji- t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.294 > 1.993$) pada taraf

signifikan <0.05 yaitu 0.002. Semakin baik motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (4) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan X mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

2. Katmi Emha judul “Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan” (Studi Multi situs di Ma 1 Annuqayah dan Ma Attarbiyah Kecamatan Guluk-guluk Kabupaten Sumenep Madura)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pemahaman kepala madrasah tentang profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di MA 1 Annuqayah dan MA At-Tarbiyah?; (2) apa saja upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di MA 1 Annuqayah dan MA At-Tarbiyah?; (3) Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di MA 1 Annuqayah dan MA At-Tarbiyah?.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pemahaman Kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah tentang Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah komitmen guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan selalu meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya untuk mewujudkan Visi Misi Madrasah dan Tujuan Pensisikan Nasional;

(2) Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah tentang Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah optimalisasi pada tugas dan fungsinya srbagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator. Beripa Strategi Prajabatan : a) Kaderisasi Alumni, b) Pembinaan dan bimbingan untuk calon guru dan staf, dan dalam jabatan, yaitu : a) sertifikasi guru dan staf, b) Simposium guru dan staf, c) Karya Tulis Ilmiah, d) Studi Comparatif, e) Magang, f) Kegiatan Tradisional, g) Kajian Ilmiah, h) Program supervisi. 3) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah dalam meningkatkan Profesionalisme adalah strategi berupa sikap kepemimpinan berorientasi manusia melalui sikan demokratis dan kharismatik yang diwujudkan dengan : a) mendengar dan melakukan klarifikasi, b) Pengarahan dan motivasi, c) menjelaskan dan melakukan negosiasi, d) Mencontohkan dam memberi solusi, e) Melakukan Pengukuran dan memberikan penguatan yang dilakukan secara instruktif dan partisipatif.

3. Mochmad Fahmi judul “Pengaruh supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru pendidikan agama Islam sekolah menengah pertama Negri se-Kota Tegal”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-Kota Tegal?, 2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-Kota Tegal?, 3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan

supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru PAI SMPNegeri se-Kota Tegal?

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-Kota Tegal sebesar 77,9%; (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-Kota Tegal sebesar 23,8 %; (3) terdapat pengaruh supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-Kota Tegal sebesar 88,2 %. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan profesionalitas guru PAI SMP Negeri se-Kota Tegal.

4. Moh. Mashudi judul “Analisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Man se-Kab Blitar

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru?; 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru?; (3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan guru terhadap motivasi kerja?; (4) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?; (5) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru?;(6)

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan guru; (2) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru; (3) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja; (4) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (5) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (6) variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

5. Miftahul Arifin dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi pendidik di SMPN 2 Paciran?; (2) Adakah pengaruh secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran?; (3) Adakah pengaruh secara partial budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran?; (4) Adakah pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, kepemimpinan kepala

sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran?

Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik di SMP N 2 Paciran. (2) Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik. (3) Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik adalah 29,7%. Sedangkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pendidik adalah 20%. Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik adalah 15,2%. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pendidik adalah 15,2%.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	2013	Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari”	Penelitian ini menggunakan indikator yang sama yaitu kepemimpinan, motivasi kerja.	Namun dalam penelitian ini mempunyai perbedaan di variabel Y yaitu kinerja guru dan pada letak objek yang di teliti.	Hasil dari penelitian ini (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.
2.	2016	Katmi Emha	Persamaan dalam	Penelitian ini	Hasil dari

		judul “Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan” (Studi Multi situs di Ma 1 Annuqayah dan Ma Attarbiyah Kecamatan Guluk-guluk Kabupaten Sumenep Madura)	penelitian ini mempunyai aspek menfokuskan kepemimpinan kepala madrasah, terhadap profesionalisme.	menggunakan metode kuantitatif dan untuk penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif. Perbedaan ini fokus pada indikator supervisi akademik, motivasi dan objek yang akan diteliti.	penelitian terdahulu bahwa pemahaman kepala madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan Ma Attarbiyah berkomitmen antara guru dan tenaga pendidikan untuk melaksanakan tugasnya dengan kemampuan dan meningkatkan kualifikasi dan fungsi untuk mewujudkan visi misi madrasah bersama. Upaya yang dilakukan kepala madrasah ke dua obojek tersebut dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah optimalisasi pada tugas dan fungsinya sebagai motivator. Dan strategi yang digunakan dalam meningkatkan profesionalisme berupa sikap kepemimpinan yang berorientasi melalui sikap demokratis dan kharismatik.
3.	2017	Mochmad Fahmi judul “Pengaruh supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap	Persamaan dalam fokus penelitian ini supervisi akademik.	Perbedaannya pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalitas guru pendidikan agama Islam dan pada objek yang	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh supervise akademik kepala

		profesionalitas guru pendidikan agama Islam sekolah menengah pertama Negeri se-Kota Tegal”.		akan diteliti.	sekolah terhadap profesionalitas guru PAI di Smp Negeri-Kota Tegal. (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-Kota Tegal. (3) terdapat pengaruh supervise akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap profesionalitas Guru Pai di SMP Negeri se-Kota Tegal. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan predictor untuk meningkatkan profesionalitas guru PAI di SMP Negeri se-Kota Tegal.
4.	2017	Moh. Mashudi judul “Analisis perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Man se-Kab Blitar	Persamaannya menfokuskan pada aspek motivasi kerja guru.	Perbedaannya pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru. Motivasi guru dalam menjalankan tugas

					belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. kebijakan-kebijakan diterapkan itu berorientasi kepada hubungan bawahan atau juga kembali kepada kepemimpinannya sendiri dalam membimbing dan mengarahkan guru-guru.
5.	2018	Miftahul Arifin judul “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran”	Persamaannya pada aspek kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi.	Perbedaannya pada budaya organisasi dan variabel dependen (kinerja tenaga pendidik) dan objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik (2) terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pendidik, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan sekolah terhadap kinerja pendidik dan terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi pendidik terhadap kinerja pendidik.

F. Kerangka Konseptual

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan motivasi kerja kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin

dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Adapun supervi akademik merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memperbaiki situasi pembelajaran dan mengembangkan kompetensi guru apabila dilaksanakan secara efektif.

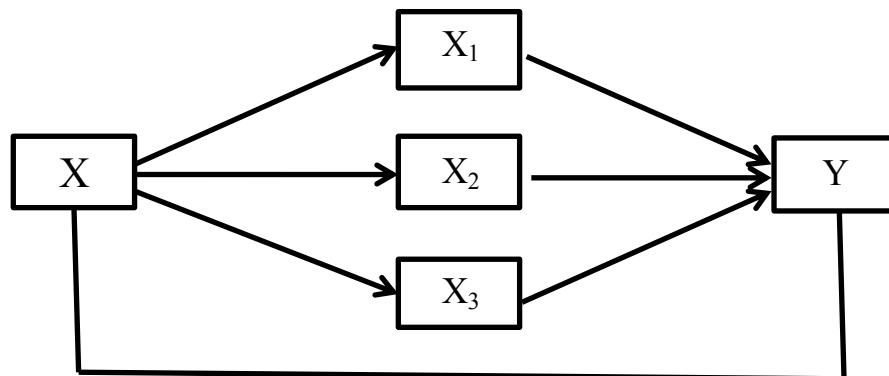
Melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mendorong guru untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah keterampilan yang berkaitan dengan tugasnya khususnya pengelolaan pembelajaran di kelas. Supervisi akademik yang dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat memotivasi guru untuk terus menerus meningkatkan kompetensi dan keahlian dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Selain itu, melalui pelaksanaan supervisi akademik yang baik diharapkan guru dapat menyadari dan memperbaiki kesalahan-kesalahannya dalam mengelola pembelajaran yang muaranya adalah peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Jadi profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya berhubungan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah. Dengan demikian patut diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah dengan profesionalisme guru di MAN Se-Kab. Blitar. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah,

supervisi akademik dan motivasi kepala sekolah, maka akan semakin meningkat pula sikap positif guru terhadap profesinya dan meningkat pula derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan tugas keprofesionalannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berfikir mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan motivasi kerja kepala sekolah dengan profesionalisme guru di MAN Se-Kab. Blitar digambarkan dalam kerangka berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



1. Variabel X_1 adalah Kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y .
2. Variabel X_2 adalah supervisi kepala sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y .
3. Variabel X_3 adalah Motivasi Kerja Kepala Sekolah yang berpengaruh terhadap variabel Y .
4. Variabel Y adalah Profesionalisme guru.