

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kata Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan leadership yang baik. Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen sekolah

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm.83

dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.²

Didalam ajaran Islam sendiri juga banyak ayat dan hadist-hadist baik secara langsung maupun tidak langsung yang menjelaskan pengertian dari kepemimpinan. Diantaranya seperti yang dijelaskan dalam Surat Al-An'am ayat 165 yang menjelaskan bahwa hakikat diutusnya para rosul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mnegeluarkanya dari kegelapan kepada cahaya. Tidak satupun umat yang eksis kecuali Allah mengutus orang yang mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ

رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Makna hakiki kepemimpinan dalam Islma adalah untuk

² Baharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal el-Harakah, Vol.63.No.1, Januari-April 2006, hlm 20.

mewujudkan khalifah dimuka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi. Perintah Allah demikian jelas dalam Surat Al-Baqarah ayat 30

وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَآءَ وَ نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَ نُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *Dan (ingatlah) tatkala Tuhan engkau berkata kepada Malaikat : Sesungguhnya Aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah. Berkata mereka : Apakah Engkau hendak menjadikan padanya orang yang merusak di dalam nya dan menumpahkan darah, padahal kami bertasbih dengan memuji Engkau dan memuliakan Engkau ? Dia berkata : Sesungguhnya Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*³

Dalam pandangan dan pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang disengaja deijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas serta hubungan dala kelompok, organisasi atau lembaga pendidikan.

Kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Bukanlah mereka yang kebetulan direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan tidak bisa berkembang., mereka diharapkan

³ Depag, AlQur'an dan Terjemah, (Jakarta,1971), hal-217

dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh, handal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Dari beberapa penjelasan diatas kita bisa menggaris bawahi bahwasanya posisi Kepala Sekolah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala Sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Oleh karena itu Kepala Sekolah diharapkan menjadi semangat kerja guru, serta kultur sekolah dalam peningkatan mutu belajar siswa.

Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah” beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staff dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka⁴

Berdasarkan rumusan hasil studi di atas menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah

⁴ Lipham James H, et.al; *The Princhipalship Concept, Competencies, and Cases*, Longman Inc., 1560 Broadway New York, N.Y. 10036, hlm. 1.

mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan yang tidak kalah penting kepala sekolah juga berperan sebagai staf. Tetapi sebelum masing-masing peran tersebut diuraikan ada dua buah kata kunci yang dapat dipakai sebagai landasan untuk memahami lebih jauh tugas dan fungsi kepala sekolah.

Pengertian kepala sekolah menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diungkapkan antara lain:

- a. Supriadi (1998:346) bahwa “erat hubungannya antara mutu . kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin sekolah. Iklim budaya madrasah bertanggung

jawab atas manajemen pendidikan secara micro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁵

b. M Daryanto menjelaskan bahwa:

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk:

Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan.

Mempertinggi budi pekerti.

Memperkuat kepribadian.

Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.⁶

c. E.Mulyasa menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, hlm 24-25

⁶Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta:Reneka Cipta, 2010), hal. 80

menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.⁷

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas.

Kepala sekolah sebagai unsur vital bagi efektivitas dalam lembaga pendidikan menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga tersebut, kepala sekolah diibaratkan sebagai panglima pendidikan yang melaksanakan fungsi kontrol berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan didalamnya, oleh karena itu suksesnya sebuah madrasah tergantung pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan diatas pundaknya, kepribadian, dan kemampuannya dalam bergaul dengan unsur-unsur yang ada didalamnya.

2. Ciri atau Karakteristik Kepala Sekolah/Madrasah

Mengacu pada paparan diatas dan harapan masyarakat Islam, karakteristik kepala sekolah Islam sangat kompleks. Namun secara

⁷E. Mulyasa, *Menejemen Berbasis Sekolah*, (Bandung:Rosdakarya, 2004), hal.126

umum setidaknya terdapat empat indikator pokok yang dapat dijadikan acuan, yaitu: a) sifat dan ketrampilan kepemimpinan, b) kemampuan pemecahan masalah, c) ketrampilan social dan, d) pengetahuan dan kompetensi professional.⁸

Menurut Schiendalam Yuki bahwa karakteristik kepemimpinan pada budaya organisasi yaitu: a) perhatian para pemimpin mengkomunikasikan nilai-nilai, dan perhatian baik secara emosional atau dalam rapat-rapat formal kepada para anggota untuk mencapai tujuan organisasi 2) reaksi terhadap krisis pemimpin yang menggunakan pendekatan ini selalu menghadapi krisis dalam organisasi 3) permodelan peran, peran pemimpin dalam mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan serta banyak memberi tauladan secara pribadi, menunjukkan loyalitas, pengorbanan diri dan pelayanan kepada semua anggota organisasi 4) alokasi imbalan-imbalan kriteria atau imbalan yang diberikan kepada para anggota disamping bersifat peningkatan upah dan promosi juga dilakukan pujian yang bersifat formal dan informal 5) kriteria seleksi dan menghentikan para pemimpin dalam mempengaruhi budaya dengan merekrut kriteria anggota atau pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai dan promosi yang dimiliki organisasi

Menurut Mulyana kriteria kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif adalah sebagai berikut

⁸ Sulistyorini, manajemen Pendidikan Islam, (Surabaya: ELKAF, 2006), hal. 152

- a. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik lancar dan produktif
- b. Dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- c. Mampu menjalin hubunganyang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan merek secara efektifdalam rangka mewujudkan tujuan madrasah dan pendidikan
- d. Berhaisl menerapkana prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain dimadrasah
- e. Mampu bekerja dengan tim manajemen madrasah
- f. Berhasil mewujudkan tujuan madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan ⁹

3. Syarat-syarat Kepala Sekolah

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sangat besar, oleh sebab itu untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun syarat tersebut antara lain:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.

⁹ Mulyasa E, Manajemen berbasissekolah konsep , strategi dan implementasi, (Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2003), hal. 126

- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi madrasah yang dipimpinnya.
- e. Mempunya ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.¹⁰

Kepala sekolah merupakan faktor penentu efektivitas sekolah oleh sebab itu seorang kepala sekolah hendaknya memiliki sifat-sifat dibawah ini antara lain:

- a. Memiliki keinginan untuk memimpin dan kemauan untuk bertindak dengan keteguhan hati dan melakukan perundingan dalam situasi yang sulit.
- b. Memiliki inisiatif dan upaya yang tinggi.
- c. Berorientasi kepada tujuan dan memiliki rasa kejelasan yang tajam tentang tujuan intruksional dan organisasional.
- d. Menyusun sendiri contoh-contoh yang baik secara sungguh-sungguh.
- e. Menyadari keunikan guru dalam gaya, sikap, ketrampilan dan orientasi mereka serta mendukung gaya-gaya mengajar yang berbeda. Kepala madrasah yang efektif sanggup

¹⁰M.Daryanto, *Administrasi Pendidikan...*,hal .92

menggabungkan ketrampilan mengajar dengan penataan dan penguasaan mengajar.¹¹

Melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kedudukan kepala sekolah benar-benar orang yang terpilih menjadi kepala sekolah, dengan beberapa syarat yang diajukan diharapkan unsur di dalam lembaga pendidikan tersebut dapat lebih meningkat yang akhirnya tujuan pendidikan dapat tercapai.

3. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Berbicara tentang Peran kepala sekolah terkait peningkatan kinerja, maka peran kepala sekolah pada masing-masing lembaga pendidikan berbeda.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan, kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh menuju tujuan yang akan dicapai. Adapun peran kepala sekolah dapat diuraikan berikut ini:

- a. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

¹¹Sulistiyorini, *Menejemen Pendidikan Islam* ,(Yogyakarta:Terras, 2009), hal.195

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.¹²

Dalam memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidikan, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan itu dilaksanakan untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, aristik.¹³

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakuka oleh guru. Dalam hal ini factor pengalaman yang akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya, pengalaman selama menjadi guru, wakil kepala sekolah atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan

¹² Sudarwin Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.28

¹³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, hlm.99

sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya dengan pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah sebagai educator harus mampu membimbing guru tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar.¹⁴

b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendalian. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dimana didalamnya berkembang berbagai pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai

¹⁴ Ibid, hlm 101

¹⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah.....*, Hlm 96-97

manajer, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisi

Supervisi mempunyai kedudukan yang penting dalam kegiatan sekolah. Karena kegiatan sekolah mengacu pada tujuan pembentukan manusia pribadi dan individu.

Supervise adalah segala bantuan dari pimpinan sekolah yang tertuju pada kepemimpinan guru-guru dan personel lainnya didalam mencapai tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan-dorongan bimbingan-bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru. Atau dengan kata lain supervise adalah suatu aktifitas yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam pekerjaan mereka secara efektif.¹⁶

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab membina, memantau, dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan. Tanggung jawab ini

¹⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan..*, hlm 84

dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervise. Supervise sebagai proses membantu guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran kurikulum. Hal ini terkandung bahwa kepala sekolah adalah supervisor dalam membantu guru secara individual maupun kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum serta aspek lainnya.¹⁷

d. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun mengarahkan dan berjalan didepan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi manajer yang efektif.¹⁸ Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kewenangan dalam pembuat keputusan sekolah. Maka, kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan stafnya (guru) untuk membuat keputusan yang inovatif dalam kerangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien dan akuntabel.

Peranan pokok kepala terdapat dalam keanggunannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinan yang dinamis. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain atau kelompok agar mereka berbuat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara dan usaha yang dapat dilakukan oleh

¹⁷ Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.112

¹⁸ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994) hlm. 295-296

seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seperti persuasive, mempengaruhi atau dengan kekerasan atau dengan menggunakan kewenangan yang dimilikinya. Cara-cara ini sering dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mendorong motivasi bawahannya agar mereka berbuat atau bertindak kearah tujuan yang diharapkan. Cara-cara demikian sering digunakan kepala sekolah didalam melaksanakan kepemimpinannya dalam rangka melaksanakan kurikulum disekolahnya.¹⁹

4. Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Aswarni Sudjud, Moh. Saleh dan Tatang M. Amirin dalam bukunya “Administrasi Pendidikan” menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah:

- a. Perumusan Tujuan Kerja dan pembuat kebijaksanaan (*Policy*) sekolah.
- b. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah yang mencakup: a) mengatur pembagian tugas dan kewenangan, b) mengatur petugas pelaksana, c) menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- c. Pensupervisi kegiatan sekolah, meliputi: a) mengatur kelancaran kegiatan, b) mengarahkan pelaksanaan kegiatan, c) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan

¹⁹ Oemar Hamalik, *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum* (Jakarta:Manar Maju,1992), hlm.107

kemampuan pelaksanaan²⁰

Ada juga yang mengatakan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaiannya.
2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi sekolah (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*)
3. Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staff melalui *internal marketing* dan memberi contoh *external marketing*.
4. Mengawasi dalam arti melakukan superfisi, mengendalikan dan membimbing semua staff dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem “solving” baik secara analisis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.²¹

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolahnya, seorang kepala sekolah mengorganisasikan sekolah dan personil yang bekerja

²⁰ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Cet 3, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.81

²¹ Hari Suderajat, *Manajemen Peningkatan Mutu EBrbasis Sekolah* (Bandung: Cipta Cekas Grafika, 2005), hlm.121

didalamnya kedalam situasi yang efisien, demokratis dan kerja sama institusional yang tergantung keahlian para pekerja. Dibawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk para murid harus direncanakan, diorganisasikan dan ditata.

Dalam pelaksanaannya program kepala sekolah harus dapat memimpin secara profesi, para staf pengajar, pekerja secara ilmiah, penuh perhatian, dan demokratis, dengan menekankan pada perbaikan proses belajar mengajar, dimana sebagian besar kreativitas tercurahkan untuk perhatian pendidikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah secara teoritik bertanggung jawab bagi terlaksananya seluruh program pendidikan disekolah.

Fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarahkan kepada kemajuan mendasar merupakan bagian integratif dari tugas dan tanggung jawab. Fungsi utamanya adalah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Suetopo dan suemanto menjelaskan kepala sekolah memiliki dua tanggung jawab ganda yaitu: (1) melaksanakan administrasi sekolah sehingga dapat tercipta situasi belajar yang baik. (2) melaksanakan

supervisi pendidikan agar memperoleh peningkatan kegiatan mengajar guru dalam membimbing pertumbuhan peserta didik.²²

Seorang kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran sekolah secara teknis akademis saja, melainkan juga bertanggung jawab dengan kondisi dan situasinya serta hubungannya dengan masyarakat sekitarnya. Kegiatan yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah antara lain sebagai berikut:

Kegiatan mengatur proses belajar mengajar.

Kegiatan mengatur kesiswaan.

Kegiatan mengatur personalia.

Kegiatan mengatur peralatan pembelajaran.

Kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah.

Kegiatan mengatur keuangan.²³

Kegiatan mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat.

B. Tinjauan tentang Kompetensi Pedagogik Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut asal katanya, *competency* berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan *the state of being legally competent or qualified*, yaitu keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.²⁴

Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

²² *Ibid.*, hal. 195

²³ Agus maimun dan Agus zainulfitri, *Madrasah Unggulan...*, hal. 196

²⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 97

Dosen pasal 1 ayat 10 dinyatakan secara tegas bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan²⁵.

Istilah kompetensi guru itu sendiri mempunyai banyak makna, Broken done mengemukakan dalam buku E. Mulyasa bahwa kompetensi gurusebagai...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*...kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti²⁶ Kemudian ia menyimpulkan bahwa:

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme.²⁵

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru, antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Ketiga 2010), hal. 4

²⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 25

Keempat kompetensi tersebut saling terintegrasi antara yang satu dengan yang lain.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas seorang guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Melihat begitu kompleksnya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka dituntut rasa tanggung jawab bagi para guru itu sendiri. Mereka harus berani menghadapi tantangan perubahan zaman yang tentunya semakin menambah tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas.

2. Pengertian Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis pedagogic berasal dari kata Yunani “Paedos” yang berarti anak laki-laki, dan “agogos” artinya, mengantar, membimbing. Dengan demikian, pedagogic secara harfiah berarti pembantu anak laki-laki pada zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya ke sekolah. Kemudian secara kiasan pedagogic ialah seorang ahli yang membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu. Menurut Hoogveld, pedagogic adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, yaitu supaya ia kelak “mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya”. Jadi, pedagogik adalah ilmu

mendidik anak²⁷

Berdasarkan pengertian diatas, maka kompetensi pedagogic merupakan kompetensi Instruksional-edukatif (mengajar dan mendidik) yang esensial dan fundamental bagi guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalanya, terutama tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogic adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogic adalah kemampuan guru berkenan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran. Kompetensi tersebut berhubungan dengan yaitu: *pertama*, menguasai karakteristik peserta didik; *kedua*, menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran; *ketiga*, mengembangkan kurikulum dan merancang pembelajaran; *keempat*, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) untuk kepentingan pembelajaran,

²⁷ Sadulloh, Uyoh, dkk.2010.*Pedagogik (Ilmu Mendidik)*.Bandung:Alfabeta hlm.2

kelima, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; *keenam*, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; *ketujuh*, menyelenggarakan evaluasi dan penilaian untuk proses dan hasil belajar; *kedelapan*, memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran; dan *kesembilan*; melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Kemampuan ini sangat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran²⁸

Kompetensi pedagogik, terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu (1) menguasai karakteristik peserta didik (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik (5) pengembangan potensi peserta didik (6) komunikasi dengan peserta didik dan (7) penilaian dan evaluasi

a. Kompetensi guru dalam menguasai karakteristik peserta didik

Kompetensi menguasai peserta didik (Kompetensi 1) dalam format penilaian kinerja guru (PK Guru) yang berlaku sejak 1 Januari 2013 merupakan salah satu subkompetensi pedagogic. Kompetensi tersebut menyatakan bahwa guru mencatat dan

²⁸ Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*, (Bandung: Shiddiq Press dan Alfabeta, Cet. kedua 2012), hal. 65

menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, social emosional, moral, dan latar belakang social budaya.

Adapun indicator kompetensi atau kinerja menguasai peserta didik tersebut dinyatakan sebagai berikut:

1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelasnya.
2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.
3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.
4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.
5. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik
6. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajarn, sehingga peserta didik tersebt tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok minder, dan sebagainya)

b. Kompetensi dan kinerja Guru dalam menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Kompetensi 2 dari kompetensi pedagogic yang menjadi unsur penilaian kinerja guru adalah kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran. Dalam kompetensi ini guru dituntut mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru menyesuaikan metode pembelajaran supaya sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar.

Adapun indikator kompetensi atau kinerja pada penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.
2. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.
3. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas dilakukannya dengan baik

4. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik
5. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.
6. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum / kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam upaya memiliki kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (Kompetensi 2) dan melaksanakannya sebagai bagian dari kinerja, guru perlu memiliki pengetahuan –pengetahuan tentang, antara lain sebagai berikut,

- a. Hakikat belajar dan pembelajaran yang mendidik serta implikasinya bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran
- b. Teori-teori belajar dan implikasinya bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dan implikasinya bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
- d. Pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik.

c.Kompetensi dan kinerja Guru dalam Pengembangan Kurikulum

Kompetensi pedagogic ketiga yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pengembangan kurikulum. Dalam kompetensi ini guru dituntut mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selanjutnya, berdasarkan format Penilaian Kinerja Guru yang berlaku efektif 1 Januari 2013 ini, indikator kompetensi pengembangan kurikulum yang wajib dimiliki dan dilaksanakan oleh guru antara lain mencakup kemampuan kemampuan (1) menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum, (2) merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan (3) mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran dan (4) memilih materi pembelajaran yang (a) sesuai dengan tujuan pembelajaran (b) tepat dan mutakhir (c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (d) dapat dilaksanakan di kelas, dan (e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

Indikator Kompetensi pengembangan kurikulum yang wajib dimiliki dan dilaksanakan oleh guru antara lain.

1. Menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum
2. Merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan
3. Mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
4. Memilih materi pembelajaran yang :
 - Sesuai dengan tujuan pembelajaran
 - Tepat dan mutakhir
 - Sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
 - Dapat dilaksanakan di kelas
 - Sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik

Empat indikator kompetensi pengembangan kurikulum tersebut harus diwujudkan oleh guru secara kongkret dan teramati dalam praktik dengan bukti sebagai berikut:

- a. Guru telah menyusun RPP sesuai dengan silabus dalam kurikulum sekolah.

- b. Guru menyesuaikan materi pembelajaran dengan lancar, jelas dan lengkap
 - c. Guru menyesuaikan materi yang diajarkan dengan usia, latar belakang, dan tingkat perkembangan peserta didik.
 - d. Guru menghubungkan materi yang diajarkan dengan lingkungan dan kehidupan sehari-hari peserta didik.
 - e. Materi yang diajarkan guru adalah materi yang mutakhir
 - f. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru mencakup berbagai tipe pembelajaran peserta didik
 - g. Guru membantu mengembangkan kemampuan atau ketrampilan generic peserta didik (kreativitas berfikir kritis berfikir inovatif pemecahan masalah dan sebagainya)
 - h. Guru menjelaskan bagaimana memanfaatkan hasil pembelajaran yang dilaksanakan untuk mengembangkan topic pembelajaran berikutnya.
- d. Kompetensi dan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik**

Kompetensi pedagogik keempat yang menjadi unsur penilaian kinerja guru adalah kompetensi melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik. Dalam kompetensi ini guru dituntut mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap, melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik,

menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta memanfaatkan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.

Adapun indikator kompetensi atau kinerja pada kegiatan pembelajaran yang mendidik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap.
2. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang membantu proses belajar peserta didik.
3. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik
4. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/ tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan jawaban tentang pelajaran yang benar

5. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
6. Guru melakukan aktifitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.
7. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif
8. Guru mampu menyesuaikan aktifitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.
9. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.
10. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik, sebagai contoh : guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.
11. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk menguasai kompetensi kegiatan pembelajarn yang mendidik (kompetensi 4) dan melaksanakanya sebagai bagian dari kinerja, guru setidaknya perlu memiliki pengetahuan-pengetahuan tentang, antara lain sebagai berikut.

- a. Perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajarn yang mendidik
- b. Pembelajaran yang efektif
- c. Komunikasi pembelajaran yang efektif
- d. Pembelajaran ilmiah dan kontekstual
- e. Pembelajaran dengan strategi dan metode yang bervariasi
- f. Perhatian dan motivasi belajar peserta didik
- g. Pengelola kelas yang efektif
- h. Penggunaan alat bantu TIK dalam pembelajaran
- i. Penggunaan berbagai materi pembelajaran
- j. Penggunaan berbagai sumber belajar.

Pengetahuan tentang hal-hal diatas dan disertai dengan motivasi yang tinggi untuk menerapkanya sangatlah penting dan menentukan bagi guru dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan optimal, khususnya dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik.

- e. **Kompetensi dan kinerja guru dalam pengembangan potensi peserta didik**

Kompetensi dan kinerja guru dalam pengembangan potensi peserta didik berdasarkan format penilaian kinerja guru (PK Guru) yang berlaku sejak 1 Januari 2013 (Permendiknas No. 35 Tahun 2010) adalah bahwa guru menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka.

Selanjutnya indikator kompetensi atau kinerja pengembangan potensi peserta didik tersebut dinyatakan sebagai berikut:

1. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
2. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
3. Guru merancang dan melaksanakan aktifitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik

4. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dalam memberikan perhatian kepada setiap individu
5. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentangbakat, minat, potensi,dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
6. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing0masing
7. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan

f. Kompetensi dan kinerja guru dalam komunikasi dengan peserta didik

Kompetensi keenam yang menjadi bagian dari kompetensi pedagogik dan menjadi unsur penilaian kinerja guru adalah kompetensi komunikasi dengan peserta didik. Dalam kompetensi ini guru dituntut mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik

Adapun indikator kompetensi atau kinerja pada komunikasi dengan peserta didik tersebut adalah sebagai berikut.

1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk

memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.

2. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan / tanggapan tersebut
3. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memermalukannya.
4. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.
5. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
6. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan kepada peserta didik.²⁹

g. Kompetensi dan kinerja guru dalam penilaian dan evaluasi.

Kompetensi 7 yang menjadi bagian dari kompetensi pedagogic dan menjadi unsur penilaian kinerja guru adalah

²⁹ Kemendiknas. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknik Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. 2011

penilaian dan evaluasi. Dengan kompetensi ini diharapkan guru menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi dan efektifitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dalam proses pembelajarannya.

Indikator kompetensi penilaian dan evaluasi yang harus dimiliki dan dilaksanakan oleh guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam rpp.
2. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topic/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik
4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya dan dapat membuktikannya melalui catatan jurnal

pembelajaran rancangan pembelajaran materi tambahan dan sebagainya.

5. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.

Penjelasan mengenai kompetensi pedagogik di atas juga selaras dengan yang tertulis dalam lampiran Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen berikut ini.

Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di
SD/MI,SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK³⁰

No	Kompetensi inti guru Kompetensi pedagogic	Kompetensi guru
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ketiga 2010), hal. 147-151

		1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	<p>2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.</p> <p>2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.</p>
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu</p> <p>3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.</p>

		3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	<p>4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</p> <p>4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p> <p>4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>4.6 Mengambil keputusan transksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang

	pembelajaran.	diampu.
6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8	Menyelenggarakan penilaian dan	8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan

	mengevaluasi proses dan hasil belajar	<p>evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan unstrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrument.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan mengevaluasi untuk kepentingan pembelajaran	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar .</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program</p>

		<p>remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p>
10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<p>10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam</p>

C. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mempersiapkan guru melaksanakan tugas pembelajaran.

Manajemen sekolah saat ini memiliki kecenderungan kearah manajemen berbasis sekolah, sekolah harus mengikut sertakan masyarakat lokal dalam pengelolaanya untuk meningkatkan kualitas dan efiseinsinya. Kepemimpinan kepala sekolah harus diberdayakan, pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Dengan

proses dan program pemberdayaan, kepala sekolah harus memiliki kinerja yang profesional dan fungsional. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer kepala sekolah harus dapat mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.³¹

Berikut adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempersiapkan guru dalam tugas pembelajaran:

1. Monitoring pada Tahap Perencanaan Proses Pembelajaran

Monitoring pada tahap perencanaan proses pembelajaran meliputi unsur silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standart kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indicator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.³²

2. Menguasai karakteristik peserta didik.

Dalam mendidik, guru dituntut untuk memahami dan menguasai berbagai proses pembelajaran. Guru dalam melaksanakan

³¹ Sudarwan Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia hal.10

Baso Intang Sappaile, 2007. Kompetensi Mengajar Minimal Bagi Guru Baru (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 12, No. 2), Balitbang Depdiknas, Jakarta hal 69

proses pembelajaran diharapkan selalu menciptakan suasana yang mendorong terjadinya interaksi antara peserta didik dengan guru. Interaksi yang dibangun oleh guru melalui proses pembelajaran dapat dipergunakan oleh guru untuk memahami karakteristik peserta didik, sehingga guru lebih mudah dalam melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap peserta didik.³³

Ada beberapa karakter peserta didik yang perlu dipahami oleh guru yaitu cara belajar peserta didik, kebiasaan peserta didik, kecerdasan peserta didik, kreatifitas dan latar budaya peserta didik. Dengan memahami tentang berbagai hal terhadap peserta didik, guru dapat lebih mudah dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Dengan penguasaan terhadap kompetensi pedagogik, guru dapat lebih mudah dan dapat lebih efisien dalam mengelola proses pembelajaran, dapat lebih mudah mencapai tujuan pembelajaran, dan dengan demikian dapat meningkatkan hasil dan prestasi peserta didik

3. Mengembangkan Tenaga Pendidik

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi.³⁴ Pengembangan sumber

³³ Sagala, Saiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

³⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,

daya manusia, dalam hal ini tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.
- b) Secara mikro, adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengolahan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.³⁵

4. Mengadakan Rapat Sekolah

Seorang kepala sekolah baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodic dengan guru-guru.³⁶ Pertemuan dalam bentuk rapat mengenai pembinaan sekolah, siswa dan bidang studi lainnya merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Disamping itu banyak masalah atau persoalan sekolah yang dapat diselesaikan melalui rapat. Dimana setiap guru dapat mengemukakan pendapatnya dan buah pikirannya serta upaya-upaya lainnya.

Adapun tujuan rapat pimpinan lembaga secara umum dapat

1998),

³⁵ *Ibid*, hlm.2

³⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), hlm. 122

dirumuskan sebagai berikut: *Pertama*, untuk mengintegrasikan seluruh anggota staf yang berbeda pendapat, pengalaman dan kemampuannya menjadi satu keseluruhan potensi yang menyadari tujuan bersama dan tersedia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan itu. *Kedua*, untuk mendorong atau menstimulasi setiap anggota staf dan berusaha meningkatkan efektifitas.

Ketiga, untuk bersama-sama mencari dan menemukan metode dan prosedur dalam menciptakan proses belajar yang paling sesuai bagi masing-masing disetiap situasi.

Mengacu pada tujuan diatas, maka keberhasilan rapat guru merupakan tanggungjawab bersama dari semua anggota-anggotanya. Meskipun demikian peranan supervisor sebagai pemimpin sangat besar bahkan menentukan sampai dimana anggotanya berpartisipasi.

5. Guru mampu menguasai teori dan prinsip belajar

Dalam penguasaan teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik sangatlah penting bagi guru dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif, efisien, dan optimal. Dengan menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik setidaknya guru dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Guru dapat memahami apa dan bagaimana sebenarnya proses belajar itu terjadi pada diri peserta didik sehingga guru dapat mengambil tindakan pedagogik dan edukatif yang tepat bagi

penyelenggara pembelajaran.

- b. Guru dapat memilih dan menggunakan pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang luwes, variatif, dan efektif dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil pembelajaran yang optimal.
 - c. Guru dapat memahami dan menerapkan sejumlah implikasi konstruktif dari teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik bagi kepentingan efektivitas dan keberhasilan pembelajaran.
 - d. Guru dapat memiliki dan mengembangkan sikap dan perilaku yang diperlukan untuk menunjang peningkatan aktivitas, efektivitas, dan kualitas belajar peserta didik.
 - e. Guru dapat terhindar dari persepsi dan prespektif yang tidak tepat terhadap proses belajar peserta didik dan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang sembaranan. Serta malpraktik pembelajaran yang merugikan peserta didik.
 - f. Guru dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan optimal pada tugas kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran.
6. Guru mampu mengembangkan kurikulum pembelajaran

Kurikulum merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam system pendidikan karena dalam kurikulum bukan hanya dirumuskan tentang tujuan yang harus dicapai sehingga

memperjelas arah pendidikan, akan tetapi juga memberikan pemahaman tentang pengalaman belajar yang harus dimiliki setiap siswa.³⁷ Oleh karena itu begitu pentingnya fungsi dan peran kurikulum, maka setiap mengembangkannya kurikulum pada jenjang manapun harus didasarkan pada asas-asas tertentu.

Mengingat pentingnya peran kurikulum tersebut maka pengembangan dan implementasinya agar efektif dan mampu mewujudkan keberhasilan serta meningkatkan mutu pendidikan harus bertolak dari orientasi pengembangan kurikulum yang tepat. Pengembangan kurikulum harus dimulai dari menentukan orientasi kurikulum, yakni kebijakan-kebijakan umum, misalnya pandangan tentang keberhasilan implementasi kurikulum, dan lain-lain. Berdasarkan orientasi itu selanjutnya dikembangkan kurikulum menjadi pedoman pembelajaran, diimplementasikan dalam proses pembelajaran dan dievaluasi. Hasil evaluasi yang kemudian dijadikan bahan menentukan orientasi, begitu seterusnya hingga membentuk siklus.

Berdasarkan hal tersebut maka pengembangan kurikulum harus berorientasi pada tujuan pendidikan yang jelas, pandangan tentang anak yang tepat, pandangan tentang proses pembelajaran yang benar, pandangan tentang lingkungan yang konstruktif, konsepsi peranan guru yang efektif dan system evaluasi yang valid. Dengan orientasi

³⁷ Sanjaya wina 2008

pengembangan kurikulum yang jelas, benar, dan tepat diharapkan pengembangan dan implementasi kurikulum pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dapat mencapai tujuan dan mutu pendidikan yang diharapkan.

D. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Potensi Guru dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, maka upaya kepala sekolah harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai manajer, sebagai pemimpin dan juga sebagai pendidik. Tetapi sebelum masing-masing upaya tersebut diuraikan ada 2 (dua) kata kunci yang dapat dipakai sebagai landasan untuk memahami lebih jauh upaya kepala sekolah. Kedua kata tersebut adalah “Kepala” dan “sekolah”. Kata “Kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.³⁸ Tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci utama berhasil atau tidaknya gerakan pendidikan dalam rangka memenuhi standar mutu, baik standar produk dan pelayanan maupun standar customer pendidikan pada umumnya.³⁹

³⁸ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 42-47

³⁹ Sudarwan Danim, Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam meningkatkan potensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, harus dilakukan secara sistematis, dalam arti direncanakan secara matang. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas memberikan pengawasan, bantuan, bimbingan dan lainnya. Pada masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan dan pengajaran untuk dapat menciptakan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan dan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi proses belajar mengajar yang menyenangkan.

Dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru, kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi khusus yang bisa memudahkan kepala sekolah tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, dalam usaha untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru strategi yang harus digunakan oleh kepala sekolah yaitu:

- 1) Mengikutkan guru dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) dan tenaga kependidikan pada umumnya.

Hal ini dimaksudkan agar guru mampu merespon perubahan dan tuntutan perkembangan IPTEK dan kemajuan kemasyarakatan, termasuk perubahan system pendidikan dan pembelajaran secara mikro. Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Guru (PPTG) terdiri dari dua jenis, yaitu:

a) Pendidikan Prajabatan (*preservice education*), adalah pendidikan persiapan mahasiswa untuk meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

b) Pendidikan dalam Jabatan (*Interservice education*), Pendidikan dalam jabatan merupakan salah satu aktivitas untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan guru, baik secara pribadi, social, maupun profesionalnya. Praktisnya merupakan aktivitas pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan staf, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan masyarakat.⁴⁰ Kegiatan dalam jabatan antara lain berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada guru atau tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) musyawarah guru pembimbing (MGP) dan kelompok kerja guru (KKG), diskusi seminar lokakarya dan penyediaan sumber belajar.

2) Memotivasi guru

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan melalui orang lain atau karyawan, mereka mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan

⁴⁰ Sudarwan Danim, Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme..., hal. 46

berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.⁴¹ Motivasi adalah suatu keadaan psikologik tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi.⁴²

Dalam hal ini motivasi diberikan kepada guru agar terus meningkatkan profesionalitasnya sebagai pendidik, sehingga nantinya dapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang berprestasi.

3) Penataran dan lokakarya

Pelaksanakan penataran dan lokakarya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilakukan oleh sekelompok guru yang mempunyai maksud sama. Pelaksanaannya dilakukan dengan cara mengundang seorang atau beberapa orang pakar sebagai narasumber. Dinas Pendidikan Nasional melaksanakan kegiatan penataran tenaga kependidikan, khususnya guru, dengan menggunakan tiga model penataran, yaitu:

- a) Model A, adalah pola penataran guru SMP dan SMU yang berada di kota-kota yang instruktur maupun pesertanya berada di

⁴¹ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 1996), hal. 71

⁴² *Ibid.*, hal. 71

satu lokasi.

- b) Model B, adalah pola penataran untuk guru di kota kabupaten yang para instruktur nya harus datang ke kabupaten untuk menatar.
- c) Model C, adalah pola penataran untuk guru-guru yang bertugas di daerah terpencil, yang didatangkan ke kota provinsi dengan fasilitas pondokan.⁴³

Dengan demikian, para guru tidak hanya memperoleh bekal-bekal pengetahuan, tetapi juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajarnya. Untuk mengetahui penambahan atau peningkatan pengetahuan pada akhir kegiatan dilakukan evaluasi atas kemampuan dan keterampilan hasil pelaksanaan loka karya.

- 6) Menumbuhkan kreativitas guru

Para guru dipandang sebagai orang yang paling mengetahui kondisi belajar, juga permasalahan belajar yang dihadapi oleh para peserta didiknya. Karena hampir setiap hari mereka berhadapan dengan peserta didik mereka. Guru kreatif selalu mencari cara bagaimana agar proses belajar mencapai hasil sesuai dengan tujuan, serta berupaya menyesuaikan pola-pola tingkah lakunya dalam mengajar dengan tuntutan pencapaian tujuan, dengan mengembangkan faktor situasi kondisi belajar peserta didik. Kreatifitas yang demikian, memungkinkan guru yang bersangkutan

⁴³ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 48

menemukan bentuk-bentuk mengajar yang sesuai, terutama dalam memberi bimbingan, rangsangan, dorongan, dan arahan agar peserta didik dapat belajar secara efektif.

8) Memotivasi Guru Untuk Membuat Karya Tulis Ilmiah

Karya tulis ilmiah adalah kegiatan penuangan atau lapangan atau gagasan pemikiran ke dalam bentuk karangan dengan mengikuti aturan dan metode ilmu pengetahuan. Sehingga menghasilkan informasi ilmiah yang dapat didiskusikan dan disebarluaskan kepada masyarakat pendidikan serta di dokumentasikan di perpustakaan sekolah.⁴⁴ Agar dapat meningkatkan meningkatkan daya saing siswa di era globalisasi ini. Selain itu tim supervisor dapat membuat bulletin sebagai forum komunikasi tertulis untuk membantu guru menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran.

Bulletin supervise adalah salah satu alat komunikasi dalam bentuk tulisan yang dikeluarkan oleh staf supervisor yang digunakan sebagai alat untuk membantu guru-guru dalam memperbaiki situasi belajar.

Dari berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan bekerja sama dengan berbagai pihak ini, tujuannya yang tidak lain adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui

⁴⁴ Depag, *Pengembangan Profesional Dan Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 2001), hlm. 66

peningkatan kinerja guru, dalam hal ini khususnya pada kompetensi guru, agar terciptanya tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas.

9). Menciptakan komunikasi yang baik dengan peserta didik

Berkomunikasi dengan peserta didik sangatlah penting bagi guru dalam proses pembelajaran. Dengan berkomunikasi, guru dapat menyampaikan pesan berupa informasi, gagasan, arahan, harapan dan suatu penjelasan materi pembelajaran kepada peserta didik. Melalui komunikasi, guru juga dapat memotivasi dan menggerakkan peserta didik untuk giat belajar, serta menjalin hubungan yang erat dengan para peserta didik yang diperlukan bagi kelancaran proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus mampu berkomunikasi secara baik dan efektif dengan peserta didik.

Efektif tidaknya komunikasi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru perlu membangun komunikasi yang efektif sehingga menghasilkan kualitas pembelajaran yang diharapkan. Komunikasi efektif dalam pembelajaran merupakan proses transformasi pesan berupa sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dari guru kepada peserta didik, dan pesan tersebut dapat dipahami serta diterima oleh peserta didik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas

berlangsungnya komunikasi yang efektif dalam pembelajaran, sehingga guru dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didik agar menghasilkan proses pembelajaran yang efektif

- 10) Menciptakan pembelajaran yang mendidik
Kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik tidak terbatas pada penerusan informasi (*content transmission*) sebagaimana yang selama ini banyak dilakukan di dalam praktik-praktik pembelajaran di tanah air, melainkan terutama berupa penyediaan lingkungan pembelajaran yang memfasilitasi pembentukan kemampuan yang utuh dalam diri peserta didik. Untuk itu, kemampuan-kemampuan dan kompetensi yang diharapkan dikuasai oleh peserta didik perlu dimodifikasi menjadi (Raka Joni, 2006): 1. Pengetahuan pemahaman yang diperoleh melalui pengkajian yang dilakukan dalam berbagai bentuk dan konteks. 2. Keterampilan baik kognitif dan personal-sosial serta psikomotorik yang diperoleh melalui latihan. 3. Sikap dan nilai serta kebiasaan yang diperoleh melalui penghayatan, keterlibatan dan/atau partisipasi aktif dalam peristiwa serta kegiatan yang sarat nilai, sehingga bermuara kepada terbangunnya karakter, atau lingkungan belajar yang menggiring peserta didik bukan saja untuk menjawab pertanyaan (*answering questions*) melainkan juga mempertanyakan jawaban baik yang diajukan oleh rekan-rekannya

maupun ditemukannya sendiri, bahkan secara lebih mendasar juga mempertanyakan pertanyaan-pertanyaan atau permasalahan yang tengah dibahas. Dengan memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh dan mengintegrasikan pengetahuan (*acquiring and integrating knowledge*), memperluas cakupan serta meningkatkan kecermatan pengetahuan (*expanding and refining knowledge*) dan menerapkan pengetahuan secara bermakna (*applying knowledge meaningfully*) akan mampu mengembangkan cara berpikir yang produktif.⁴⁵

11) Meningkatkan Potensi Peserta didik

Dalam pembelajaran guru sebagai pendidik berinteraksi dengan peserta didik yang mempunyai potensi beragam. Untuk itu, pembelajaran hendaknya lebih diarahkan pada proses belajar kreatif dengan menggunakan proses berfikir divergen (proses berfikir ke macam-macam arah dan menghasilkan banyak alternatif penyelesaian) maupun proses berfikir konvergen (proses berfikir mencari jawaban tunggal yang paling tepat). Dalam konteks ini guru lebih banyak berperan sebagai fasilitator, guru lebih banyak mendorong peserta didik (motivator) untuk mengembangkan inisiatif dalam menjajagi tugas-tugas baru. Guru harus lebih terbuka menerima gagasan-gagasan peserta didik dan lebih berusaha

⁴⁵.Raka Joni, T. Kelompok peduli pendidikan guru UM. 2007. *Prospek Pendidikan Profesional Guru Di bawah naungan UU No 14 tahun 2005*. Malang: Universitas Negeri Malang.

menghilangkan ketakutan dan kecemasan peserta didik yang menghambat pemikiran dan pemecahan masalah secara kreatif.

Bagaimana hal ini dapat diwujudkan pada suasana pembelajaran yang dapat dinikmati oleh peserta didik? Jawabnya adalah pembelajaran dengan menggunakan pendekatan kompetensi, yang antara lain dalam proses pembelajaran ini guru melakukan hal-hal berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bermain dan berkreaitivitas
- b. Memberi suasana aman dan bebas secara psikologis
- c. Menerapkan disiplin yang tidak kaku, peserta didik boleh mempunyai gagasan sendiri dan dapat berpartisipasi secara aktif.
- d. Memberi kebebasan berfikir kreatif dan partisipasi secara aktif.

Semua hal tersebut memungkinkan peserta didik mengembangkan seluruh potensi kecerdasanya secara optimal. Suasana kegiatan pembelajaran yang menarik, interaktif, merangsang kedua belahan otak peserta didik akan membuat seluruh potensi peserta didik berkembang secara optimal. Selanjutnya tugas guru adalah mengembangkan potensi peserta didik menjadi kemampuan yang maksimal.

E. Upaya Kepala Sekolah dalam memantau pelaksanaan Penilaian & Evaluasi yang dilakukan oleh guru

Dalam organisasi pendidikan di sekolah, penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dengan bantuan guru, petugas tata usaha, komite, atau tenaga kependidikan lainnya yang berkompeten. Semua bagian yang dilibatkan dalam penilaian ini harus memiliki kesamaan pandangan dan bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Setelah melakukan penilaian, masing-masing harus memberikan laporan hasil penilaiannya kepada kepala sekolah, kemudian secara bersama-sama membahas penilaian tersebut dan membuat kesimpulan.⁴⁶

Dalam meningkatkan upaya kepala sekolah memantau penilaian dan evaluasi yang dilakukan oleh guru kepala sekolah mengambil tindakan sebagai berikut

a. Evaluasi

Penilaian dilakukan secara berkala, serta mencakup semua lingkup yang ada di sekolah dan dilakukan secara menyeluruh. Dengan adanya penilaian ini, sekolah akan mampu menyediakan kebutuhan siswa, menentukan program pendidikan yang sesuai dengan siswanya dan menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Di samping itu, penilaian dalam organisasi pendidikan di sekolah dapat mendeteksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh personal di

⁴⁶ Subdin Bina Dikmen, 2006, *Petunjuk Teknis Penilaian*, Dinas Pendidikan Propinsi Kalimantan Selatan, Banjarmasin hal.55

sekolah, sehingga penyimpangan itu tidak bertambah luas. Keuntungan lainnya dalam melakukan penilaian adalah dapat mengetahui apakah metode yang telah dilaksanakan telah dipraktikkan dengan baik dan berhasil guna, apakah kemajuan belajar siswa terus meningkat, apakah lulusannya memperoleh pengetahuan yang baik, apakah kesukaran dan kelemahan yang ada dalam sekolah dapat teratasi, apakah perlu mengubah metode yang telah digunakan, dan hal lainnya.⁴⁷

Ada dua macam evaluasi yang sering dilakukan yaitu :

1. Evaluasi Internal, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga kependidikan. Evaluasi jenis ini cenderung subyektif, karena dipengaruhi oleh keinginan untuk dikatakan berhasil. Namun evaluasi ini mudah untuk dilaksanakan dan personal evaluasi sangat memahami detail tentang kegiatan di sekolah tersebut.
2. Evaluasi Eksternal, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh suatu badan independen atau badan penilai dari luar sekolah. Evaluasi ini bersifat lebih obyektif. Misalnya dalam penetapan status akreditasi suatu lembaga oleh badan akreditasi, atau penetapan ISO 9000 oleh lembaga yang berhak mengeluarkan sertifikat tersebut.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto. 2003, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta. Hal 13

Evaluasi merupakan bagian proses peningkatan mutu kinerja sekolah atau untuk pencapaian kompetensi siswa secara keseluruhan. Tujuan dari pelaksanaan evaluasi ini adalah :⁴⁸

1. Penyusunan profil lembaga secara komprehensif.
2. Perencanaan dan perbaikan diri secara berkelanjutan.
3. Penjaminan mutu lembaga.
4. Persiapan evaluasi oleh pihak luar (akreditasi).

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari proses ini adalah :

1. Melakukan identifikasi masalah dan penilaian program serta pencapaian sasaran.
2. Memperkuat budaya evaluasi kelembagaan.
3. Memperkecil kesenjangan antara tujuan pribadi dan lembaga dan mendorong keterbukaan.
4. Menghasilkan kader baru bagi lembaga.
5. Menimbulkan inisiatif dan peninjauan kembali kebijakan yang tidak efektif.
6. Memberikan informasi tentang lembaga untuk dibandingkan dengan lembaga lain (benchmarking).

Sedangkan sasaran yang akan dicapai dalam evaluasi internal adalah keseluruhan sistem lembaga, mencakup masukan, proses dan keluaran. Secara rinci adalah :

⁴⁸ Yusak Burhanudin. 1998, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung. Hal 78

1. Visi dan misi lembaga.
2. Seluruh pengelola lembaga, termasuk fungsi dan tugas pokoknya.
3. Siswa dan penerima layanan.
4. Sarana dan prasarana
5. Kurikulum, rancangan, isi dan pelaksanaannya.
6. Proses belajar mengajar.

Semua informasi yang didapat dari hasil evaluasi, merupakan data yang sangat penting dan berharga bagi kemajuan lembaga pendidikan tersebut. Data tersebut dapat dipakai sebagai umpan balik untuk lebih mengoreksi kelemahan-kelemahan dan menyempurnakan kekuatan-kekuatan yang telah ada. Umpan balik ini tidak hanya berguna bagi pihak internal lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi juga pihak di luar sekolah, seperti pemerintah dan masyarakat akan berkepentingan dengan umpan balik tersebut.⁴⁹

Satuan pendidikan atau yang biasa kita sebut sekolah adalah institusi atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Menurut Sagala (2004), sekolah merupakan kerja sama sejumlah orang yang menjalankan seperangkat fungsi mendasar untuk melayani kelompok umur tertentu dalam ruang kelas yang pelaksanaannya dibimbing oleh guru melalui kurikulum yang

⁴⁹ M.Joko Susilo, 2007, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*, Pustaka Pelajar, Bandung. hal 28

bertingkat untuk mencapai tujuan instruksional dengan terikat akan norma dan budaya yang mendukungnya sebagai suatu sistem nilai. Jadi, Sagala menjelaskan bahwa sekolah bukan hanya tempat anak berkumpul dan mempelajari sejumlah materi pengetahuan.⁵⁰

Sedangkan dalam pasal 1 butir 10 UU No. 20 Tahun 2003, satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Berbagai kenyataan tidak optimalnya mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah manajemen pendidikan. Dalam kenyataan, manajemen pendidikan yang selama ini bersifat sentralistik telah menempatkan sekolah pada posisi marginal, kurang berdaya, kurang mandiri, dan bahkan terpasung kreativitasnya. Untuk itu, Depdiknas terdorong untuk melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan dari manajemen pendidikan mutu.⁵¹

Evaluasi adalah suatu proses sistemik untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. Dalam bidang pendidikan, Ralph Tyler (1950) mengatakan bahwa evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Proses evaluasi bukan

⁵⁰ Syaiful Sagala. 2007, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung hal 3

⁵¹ Wibowo, Eru. *Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pelaksanaan Pendidikan*. Diambil dari Jurnal Ilmiah PDF online

sekedar untuk mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan. Evaluasi memerlukan desain studi atau penelitian, dan terkadang membutuhkan kelompok kontrol atau kelompok pembandingan. Evaluasi melibatkan pengukuran seiring dengan berjalannya waktu.

a. Prinsip-prinsip penilaian

Penilaian hasil belajar peserta didik memperhatikan prinsip-prinsip penilaian sebagai berikut:

1. Sahih, berarti penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kemampuan yang diukur
2. Objektif, berarti penilaian didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai
3. Adil, berarti penilaian tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.
4. Terpadu, berarti penilaian merupakan salah satu komponen yang tidak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran.
5. Terbuka, berarti prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
6. Menyeluruh dan berkesinambungan, berarti penilaian mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan peserta

didik.

7. Sistematis, berarti penilaian dilakukan secara terencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku.
8. Beracuan kriteria, berarti penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan⁵²
9. Akuntabel, berarti penilaian dapat dipertanggung jawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

b. Supervisi

Supervisi dilakukan dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa, bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.⁵³

Pelaksanaan supervisi dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang sama-sama ingin meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mereka secara bergantian melakukan pengamatan terhadap berbagai tingkah laku masing-masing pada saat melaksanakan proses belajar mengajar.

Sebelum pelaksanaan pengamatan, terlebih dahulu dibicarakan bentuk-bentuk tingkah laku apa yang menjadi fokus pengamatan, dan secara bersama disusun panduannya. Berdasarkan

⁵² Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015.

⁵³ Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Jember: Center for Society Studies, 2008), hal.16

panduan itu, dilakukan pengamatan untuk melihat di mana letaku kelemahan-kelemahannya. Setelah masing-masing mengetahui kelemahan diri sendiri, hal itu dijadikan dasar upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan.

F. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Perbandingan	
		Persamaan	Perbedaan
1.	Upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam proses belajar mengajar di Raudhatul athfal al-ikhlas sukodadi Lamongan Oleh Indah Zakiyah Zamania (2009)	Teknik pengumpulan data: 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi	Fokus Penelitian 1. Bagaimana kompetensi pedagogik guru dalam proses belajar mengajar di Raudlatul Athfal Al-Ikhlas Sukodadi Lamongan 2. Bagaimana upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam proses belajar mengajar di Raudlatul Athfal Al-Ikhlas Sukodadi Lamongan 3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi upaya peningkatan kompetensi

			<p>pedagogik guru dalam proses belajar mengajar di Raudlatul Athfal Al- Ikhlas Sukodadi Lamongan</p> <p>Lokasi Penelitian: Raudhatul Athfal Al-Ikhlas Sukodadi Lamongan</p> <p>Kajian Pustaka: Upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam proses belajar mengajar</p>
2	<p>Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pendidikan agama islam di SMPN 02 Sumbergempol tahun ajaran 2015/2016 Oleh Nurul Masrofah 2016</p>	<p>Teknik pengumpulan data:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi 	<p>Focus penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMPN 02 Sumbergempol? 2. Bagaimanakah strategi kepala sekolah dalam membimbing dan

			<p>mengarahkan guru PAI untuk meningkatkan kompetensi pedagogik di SMPN 02 Sumbergempol?</p> <p>3. Bagaimanakah motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI di SMPN 02 Sumbergempol?</p> <p>Lokasi Penelitian: SMPN 02 Sumbergempol Tulungagung</p> <p>Kajian Pustaka Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI</p>
--	--	--	--

3	<p>Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru di MAN Maguwaharjo Depok Sleman 2009</p>	<p>Teknik pengumpulan data:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi 	<p>Fokus Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru di MAN Maguwaharjo Depok Sleman? 2. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru di MAN Maguwaharjo Depok Sleman? <p>Lokasi Penelitian</p> <p>MAN Maguwaharjo Depok Sleman</p> <p>Kajian Pustaka</p> <p>Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian guru.</p>
---	--	--	--

G. Paradigma Penelitian

Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu upaya untuk mengemukakan kebenaran, untuk mengarahkan dan mempermudah dalam proses berfikir maka dibuatlah paradigma berfikir dalam sebuah karya ilmiah. Kompetensi yang dimiliki seorang guru meliputi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Dari keempat kompetensi tersebut dapat diuraikan bahwa; kompetensi pedagogik yaitu guru harus dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Sedangkan pada kompetensi profesional dalam kompetensi ini guru harus bisa mengimplikasikan kurikulum yang dipakai dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya kompetensi kepribadian yang menuntut guru harus menjadi panutan atau teladan bagi peserta didiknya. Dan yang terakhir adalah kompetensi sosial, yaitu guru dituntut dapat bersosialisasi terhadap peserta didik, semua guru, karyawan, orang tua wali dan masyarakat.

Dari keempat kompetensi tersebut, menurut penulis kiranya kompetensi pedagogik harus mendapat perhatian yang lebih karena dalam mengemban tugasnya sebagai guru kompetensi yang paling menentukan keprofesionalan dalam mengajar adalah kompetensi *pedagogik* guru. Dalam kompetensi *pedagogik* guru harus dapat menciptakan suasana yang efektif dan menyenangkan dalam mengelola pembelajaran agar tujuan

pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai landasan pendidikan dan pengetahuan mengenai karakteristik peserta didik, hal itu untuk memudahkan guru dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, karena keberhasilan suatu pembelajaran itu tergantung bagaimana kemampuan guru dalam mendesain pembelajarannya agar kompetensi dasar suatu materi yang hendak disampaikan kepada peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran.

Hal ini menyebabkan kompetensi pedagogik ini menjadi sangat penting dibandingkan dengan kompetensi- kompetensi yang lainnya, karena kompetensi pedagogik ini salah satu faktor penting seorang guru yang menjadi penentu sebuah keberhasilan dalam mengajar dimana sangat menentukan prestasi belajar siswa.

Dari ke empat kompetensi tersebut, guru harus dapat mengaplikasikannya melalui proses belajar mengajar yang maksimal agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Guru harus membawa peserta didik tidak hanya memiliki pemahaman materi saja tetapi juga penguasaan diri dari segi prakteknya. Oleh karena itu, berbagai upaya kepala sekolah selalu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut, mulai dari membuat kebijakan, membimbing dan mengarahkan serta memotivasi guru, misalnya melalui pelatihan guru, *work shop*, dan rapat-rapat yang diselenggarakan oleh sekolah dan diknas. Yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga

didapati pengajar yang berkualitas. Sehingga berdampak positif terhadap perkembangan kemajuan pendidikan melalui pembelajaran yang berkualitas. Khususnya di MTs Negeri Aryojeding Rejotangan Tulungagung.

Berdasarkan uraian di atas penulis menungkan kerangka pemikiranya dalam bentuk skema paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar: Skema Paradigma Penelitian

