

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karir Guru (Studi Multi Kasus di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung)” ini ditulis oleh Ayu Ambarwati dengan dibimbing oleh Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag dan Dr. Hj. Binti Maunah, M.Pd.I.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Pengembangan Karir

Peran dan tanggungjawab kepala sekolah sangat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa aspek penting dalam mengembangkan tenaga pendidik disekolahnya, diantaranya adalah peningkatan profesionalisme, pengembangan karir dan kesejahteraan. Pengembangan karir guru diarahkan untuk meningkatkan pangkat dan jabatan fungsionalnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang di dalamnya melekat kemampuan profesional dan penampilan kinerjanya. Kenaikan pangkat dan jabatannya harus mengindikasikan meningkatnya kemampuan profesional dan kinerjanya sebagai pendidik profesional.

Fokus penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3. Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah peran kepala sekolah di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung? 2) Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung? 3) Bagaimanakah keberhasilan peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung? Tujuan penelitian ini untuk memahami: 1) peran kepala sekolah di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung, 2) peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung, 3) keberhasilan peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru di SMAN 1 Ngunut dan MAN 3 Tulungagung.

Metode penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan multi kasus, sumber datanya *person*, *place* dan *paper*, datanya primer dan sekunder, teknik pengumpulan datanya dengan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dengan analisis kasus tunggal dan analisis lintas kasus, sedangkan pengecekan keabsahan datanya dengan menggunakan diskusi sejawat, triangulasi metode, triangulasi sumber data, triangulasi waktu.

Hasil penelitian: 1) Peran kepala sekolah yaitu sebagai *educator* yang meliputi: mengajar di kelas, mengikuti/mendampingi lomba di luar sekolah, mengupayakan guru untuk mengikuti MGMP, pelatihan, seminar, dan memperhatikan kenaikan pangkat. Sebagai manajer yang meliputi: menyusun kepanitiaan kegiatan disekolah, dan memiliki program peningkatan mutu sumberdaya manusia. Sebagai administrator yang meliputi: memiliki kelengkapan administrasi kepegawaian, KBM dan perangkat pembelajaran. Sebagai supervisor yang meliputi: Memiliki program supervisi KBM, supervisi perangkat pembelajaran, dan supervisi kehadiran. Sebagai *leader* yang meliputi: mengambil keputusan yang adil dan bijak, dan dapat dijadikan panutan dan teladan. Sebagai inovator yang meliputi: adanya ekstrakurikuler baru berupa radio atau penyiaran

dan ekstrakurikuler karawitan. Sebagai motivator yang meliputi: mengatur lingkungan sekolah yang sejuk, nyaman dan teratur, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, dan dapat memotivasi secara personal maupun kelompok. 2) Peran kepala sekolah dalam pengembangan karir guru yaitu dalam karir awal memiliki peran sebagai *leader* terkait dengan tugas penunjukan/pembagian wewenang untuk menjadi wakil kepala sekolah, pembina ekstra, maupun pembagian tugas guru sebagai guru mata pelajaran tertentu. Dan sebagai seorang motivator yang selalu memotivasi guru untuk selalu mengembangkan karirnya baik secara personal maupun dalam rapat. Dalam pertengahan karir memiliki peran sebagai *educator* adalah memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan diri dan kompetensinya dengan mengikuti diklat, seminar, workshop, maupun pendidikan. Sebagai manajer, adalah mengelola program pengembangan karir, mengelola pembagian jam mengajar agar guru mampu memenuhi syarat minimal jam mengajar. sebagai *leader* terkait dengan tugas penunjukan/pembagian wewenang untuk menjadi wakil kepala sekolah, pembina ekstra, maupun pembagian tugas guru sebagai guru mata pelajaran tertentu. inovator dalam menunjang karir guru dimana beliau telah menciptakan inovasi dalam hal menciptakan ekstrakurikuler seni karawitan dan radio. motivator karena selalu memotivasi guru untuk selalu mengembangkan karirnya baik secara personal maupun dalam rapat. Sebagai administrator karena semua kegiatan pengembangan karir tidak lepas dari kegiatan administrasi, sehingga secara otomatis kepala sekolah sebagai administrator sudah menjalankan tugasnya dengan baik. Dan di akhir karir kepala berperan sebagai manajer dimana kepala sekolah mengelola guru yang sudah pensiun agar tetap menjalin silaturahmi dengan guru dan sekolah dengan mengikutsertakannya dalam keanggotaan koperasi. Sebagai *educator* dimana guru yang sudah pensiun diberdayakan sekolah dengan menjadi sukuan disekolahnya agar tetap mengabdikan dirinya di dunia pendidikan. 3) kepala sekolah di kedua lembaga telah berhasil dalam usaha mengembangkan karir guru disekolahnya. Dengan penugasan, promosi maupun membantu guru dalam kenaikan pangkat. Semua guru sudah memiliki karir yang bagus.

المخلص

الأطروحة على الموضوع "دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس (دراسة حالة متعدّدة في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع" قد كتبها أيو أمبرواتي أن يشرفها الأستاذ الدكتور أحمد فاطمي الماجستير والدكتورة بنت ميمونة الماجستير.

الكلمة الخاصة: دورة رئيس المدرسة، تنمية المهنة.

دورة ومسؤولية رئيس المدرسة بالغ الأهمية في تنمية جودة التربية. والجدير بالذكر، على رئيس المدرسة أن يهتمّ بالنواحي المتعدّدة في تنمية كفاءة المدرّس، ومنها تنمية الحرفانية وتأسيس المهنة والسلام. يوجّه تأسيس المهنة ترقية الرتبة والوظيفة مناسباً بالثبات أن يجري عليه الذي يلزم فيه كفاءة الحرفانية ومظهر التحقيق. يدلّ ارتقاء الرتبة والوظيفة ترقية كفاءة الحرفانية والتحقيق على المدرّس الحرفاني.

رَكِّز هذا البحث في دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع. أما أسئلة البحث فهي (١) كيف دورة رئيس المدرسة في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع؟ (٢) كيف دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع؟ (٣) وكيف نجاح دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع؟ انطلاقاً مما سبق، يهدف هذا البحث أن يفهم: (١) دورة رئيس المدرسة في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع. (٢) دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع. (٣) نجاح دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى عونوت والمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الثالثة تولوعاغوع.

تستخدم الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي على مشروع حالة متعدّدة، وأما مصادر البيانات فهي المدرّس والمكان و بعض الكتب، وأما بيانها فهي الأوّلية والثانوية. أما أدوات البحث المستخدمة هي: الملاحظة والمقابلة والوثائق. وتستخدم الباحثة تحليل البيانات بتحليل حالة

مفردة وحالة خطيرة، وأما فحص صحيح البيانات فهي التبادل ومثلث الطريقة ومثلث مصادر البيانات ومثلث الوقت.

وأما نتائج هذا البحث على ثلاثة أقسام، فمنها: (١) دورة رئيس المدرسة كالمربي الذي تتكوّن من المعلّم الذي يعلّم في الفصل ويرافق المسابقة خارج المدرسة ويجهد المعلّم ليرافق مدرسي المواد المتداولة والتجربة والندوة والمرتبة. كالمدير الذي يشكل اللجنة في المدرسة ولديه تحسين نوعية برنامج الموارد البشرية. كمدير الإدارة الذي لديه اكتمال إدارة شؤون الموظفين و أنشطة التعليم والتعلم وأدوات التعلم. كالمشرف الذي لديه برنامج الإشراف وأنشطة التعليم والتعلم وجهاز التعليم تحت إشراف وإشراف الحضور. كالزعيم الذي يأخذ القرار العادل والحصيف التي تجعله القدوة. كالمبتكر في أنشطة الزيادة الجديدة مهنا راديو وإذاعة. كالمدافع الذي ينظّم بيئة المدرسة الباردة والدافئة والمنظمة وتجعل علاقة العمل المتناغمة بالمدرّس ويعطى المدافعة فرديا أو مجموعة. (٢) دورة رئيس المدرسة في تنمية مهنة المدرّس في تنمية المهنة الأولى لها دورة الزعيم الذي يتعلق بانقسام الاختصاص لنائب رئيس المدرسة وبإني الأنشطة الزيادة وانقسام وظيفة المدرس كمدرس مادة التعليم المعين. وكالمدافع الذي مايزال أن يعطي المدافعة لمدرس الآخر لترقية المهنة فرديا أو مجموعة عند المشاورة. وفي أوسط المهنة لها دورة المربي وهو يعطي مرافق المدرّس لترقية النفس والكفاءة بالنظر إلى اتباع التدريب والندوة والورشة والتعليم. كالمنظّم الذي ينظّم برنامج ترقية المهنة وانقسام جدول التعليم لكي يستطيع المدرس يملؤ شرط الجدول على الأقل. كالزعيم الذي يتعلق بانقسام الاختصاص لنائب رئيس المدرسة وبإني الأنشطة الزيادة وانقسام وظيفة المدرس كمدرس مادة التعليم المعين. والمبدع في ترقية مهنة المدرس الذي مايزال أن يعطي المدافعة لمدرس الآخر لترقية المهنة فرديا أو مجموعة عند المشاورة. كمسؤول لكافة أنشطة التنمية المهنية لا يمكن فصلها عن الإدارة، لذلك تلقائيا مديري كإداريين فعلت بعملهم بشكل جيد وفي آخر المهنة يعمل رئيس المدرسة الوظيفة. وفي آخر المهنة يصير المنظّم الذي ينظّم المدرس لكي يحفظ صلة الرحيم بين المدرس والمدرسة. (٣) رئيس المدرسة في كلا المؤسسة قد نجح في ترقية مهنة المدرس في المدرسة. على الوظيفة ترويج ومساعدة المدرّس في ترقية الترويج. جميع المدرّس لديه المهنة الجميلة.

ABSTRACT

Thesis by the title “Headmaster Role in Teachers Career Development (Multi Case Study at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung)” is written by Ayu Ambarwati guided by Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M. Ag and Dr. Hj. Binti Maunah, M. Pd.I.

Key word: Headmaster role, Career development

The headmaster role and headmaster responsibility in increasing education quality is great. Headmasters needs to pay attention in many important aspects in developing teachers at their schools, amongst those aspects are increasing professionalism, career development and welfare. Teachers career development to be led to increase rank and their functional position in accordance with determinate occur which cohering professional skill and of presenting their performance. Increment rank and position must be identification to increase professional skill and their performance as professional educator.

The focus of this research is headmaster role in teachers career development at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung. Research questions to be formulated as follows: 1) How are headmaster role at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung? 2) How are headmaster role in teacher career development at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung? 3) How are headmaster role successes in teacher career development at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung? The purposes of this research are to understand: 1) headmaster role at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung, 2) headmaster role in teacher career development at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung, 3) headmaster role successes in teacher career development at SMAN 1 Ngunut and MAN 3 Tulungagung.

The research method, this research is used qualitative approach with multi case design, the data source are person, place and paper, the data are primary and secondary data, data collection technique are participative observation, in-depth interview, and documentation. Data analysis are single case and cross-case analysis, meanwhile authenticity data checking are by using of colleague discussion, method triangulation, data source triangulation, and time triangulation.

Research results are: 1) Headmaster role as educator covers: teaching in the class, follows or adjoins competition outside of school, strive for teacher to follow MGMP, training, workshop, and notices preferment. As manager covers: arranging committee for school activities, and has *SDM* programs. As administrator covers: having personnel administration equipment, *KBM* and learning equipment. As supervisor covers: having *KBM* supervision program, learning equipment supervision, and teachers present supervision program. As leader covers: take a decision that fair and wise, and gets to be guide and model. As innovator covers: there is new extracurricular radio or broadcasting and extracurricular *Karawitan*. As motivator covers: manage school environment which chilly, comfortable and well regulated, creating harmonious work relation with teachers, and gets to motivate personal's and also group. 2) Headmaster Role in teacher career development are in earlying career having role as leader

concerning with pointing task or division authority to become headmaster representative, extracurricular guide, and also division teachers task as subject teachers. And as a motivator which always motivates to teachers to develop their career both personally and meeting. In the career middle having role as educator is facilities teachers to ever develop themselves and their competence by following training, workshop, and also education. As manager, are manage career development programs, manage division the time of teaches in teaching so that teachers can fulfill minimal the time teaching. As leader concerning with pointing task / division authority to become headmaster representative, extracurricular guide, and also division teachers task as subject teacher. Innovator in seek teachers career where he has created innovation in term creates extracurricular *karawitan* and radio. Motivator because always motivate teacher to develop their career personally and also meeting. As administrator because all careers development activities cannot be separated from administration activities, so headmaster as administrator is automatically doing his task well. And in the end career having role as manager where does headmaster manage teachers who already pension so that still have regular interlaces with teachers and school by asked them to follow cooperation membership. As educator where are teachers who already pension still teaching in the school by becoming teacher non-*PNS* at their school so that they are still serving their self in education. 3) Headmasters in both schools are successful in effort to develop teacher career at their schools. With assignation, promotion and also helps teacher in increment rank. All teachers have had great career.