

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Tentang Kepala Sekolah

a. 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 adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diungkapkan Supriadi seperti yang dikutip oleh E.Mulyasa bahwa "erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin sekolah. Iklim budaya madrasah dan menurunnya perilaku peserta didik". Dari pada itu kepala madrasah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hal.. 83

langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.²

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 dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.³

Kepala Sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Bukanlah mereka yang kebetulan mempunyai nasib baik senioritas, apalagi secara kebetulan direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan mandul, mereka diharapkan dapat menjadi sosok pribadi yang tagguh, handal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Dari beberapa penjelasan di atas kita bisa menggaris bawahi bahwasannya posisi Kepala Sekolah akan menentukan arah suatu

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), hal. 24-25

³ Baharuddin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan". *Jurnal el- Harakah*, Vol.63.No.1, Januari-April 2006, hal. 20.

lembaga. Kepala Sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Oleh karena itu Kepala Sekolah diharapkan menjadi spirit kerja guru, serta kultur sekolah dalam peningkatan mutu belajar siswa.

b. Syarat- Syarat Kepala Sekolah

Telah kita maklumi bahwa tugas kepala sekolah itu sedemikian banyak dan tanggung jawabnya besar. Maka tidak sembarangan orang patut menjadi kepala sekolah. Untuk dapat menjadi kepala sekolah harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan syarat-syarat formal) juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik perlu diperhatikan.

Dalam peraturan yang berlaku dilingkungan Depdikbud untuk setiap tingkatan dan jenis sekolah sudah ditetapkan syarat-syaratnya untuk pengangkatan kepala sekolah. Seperti telah kita ketahui bahwa untuk menjadi kepala sekolah TK dan SD serendah-rendahnya berijazah sarjana muda BI. Karena jenis SMP maupun SMA itu bermacam-macam (SMP, SMA, SMK, DLL), maka ijazah yang diperlukan bagi seorang kepala sekolah hendaknya sesuai dengan jurusan/ jenis sekolah yang dipimpinya.

Pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja / menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinya. Mengenai persyaratan lamanya pengalaman kerja untuk pengangkatan kepala sekolah belum ada keseragaman diantara berbagai jenis sekolah.

Hal tersebut karena adanya banyak hal yang menyebutkan kesulitan pengangkatan, diantaranya:

- a. Pertumbuhan dan perkembangan jumlah sekolah yang sangat pesat dan tidak sesuai dengan jumlah guru yang tersedia.
- b. Adanya ketidak seimbangan antara banyaknya guru-guru fak umum/sosial yang besar jumlahnya dengan guru-guru fak kejurusan (teknik dan ekstra) yang sangat sedikit.
- c. Dikota besar kelebihan guru sedang dipesok sangat kekurangan guru.
- d. Dan lain-lain.⁴

Disamping ijazah dan pengalaman kerja, ada syarat lain yang tidak kurang pentingnya, yaitu persyaratan kepribadian dan kecakapan yang dimilikinya. Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Ia hendaknya memiliki sifat-sifat jujur, adil dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas dan mengatasi kesulitan-kesulitan, bersifat supel dan ramah mempunyai sifat tegas dan konsekuen yang tidak kaku.⁵

Sifat-sifat kepribadian seperti tersebut diatas, seorang kepala sekolah hendaknya memiliki ilmu pengetahuan dan kecakapan yang sesuai dengan jurusan serta bidang-bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa memiliki sifat-sifat serta pengetahuan dan kecakapan seperti diuraikan diatas, sukarlah baginya untuk dapat

⁴ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan Cet 3*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 91-

⁵ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan Cet 3...*, Hal. 91-92

menjalankan peranan kepemimpinan yang baik dan diperlukan bagi kemajuan sekolahnya.⁶

Seorang kepala sekolah harus berjiwa nasional dan memiliki falsafah hidup yang sesuai dengan falsafah dan dasar negara kita. Jika kita simpulkan apa yang telah diuraikan diatas, maka syarat seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolahan yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.⁷

Persyaratan untuk menjadi kepala sekolah juga sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan nomor 13 tahun 2007 tentang Standart Kepala Sekolah atau Madrasah. Dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 dijelaskan bahwa ada persyaratan umum dan persyaratan khusus. Kualifikasi umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

⁶ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991), hal. 79

⁷ H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan...*,hal. 92

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggitingginya 56 tahun
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Selain kualifikasi umum diatas ada juga kualifikasi khusus yang harus dipenuhi oleh Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) yaitu, antara lain:

- a. Berstatus sebagai guru SD/MI
- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan
- c. Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.⁸

Perangkat tenaga profesional kepala sekolah yang dibantu dengan tenaga staf yang harus profesional juga bidang administrasi atau manajemen sekolah. Sebagaimana kepala sekolah selain profesional

⁸ *Permendiknas nomor 13 tahun 2007*

memiliki kompetensi keguruan, ia juga harus memiliki leadership yang sesuai dengan tuntutan sekolah dan masyarakat sekitar. Jadi kepala sekolah seharusnya menyanggah dua macam profesi yaitu profesi keguruan dan profesi administratif. Kedua pelatihan tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.⁹

c. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

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

- Perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (policy) sekolah.
- Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah yang mencakup: a) mengatur pembagian tugas dan kewenangan, b) mengatur petugas pelaksana, c) menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- Pensekretariat kegiatan sekolah, meliputi: a) mengatur kelancaran kegiatan, b) mengarahkan pelaksanaan kegiatan, c) mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan.¹⁰

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki tugas dan tanggung jawab membina dan mengembangkan sekolah, baik berupa moral maupun materiil demi mencapai kemajuan sekolah dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh orang tua peserta didik, masyarakat, ataupun pemerintah. Tugas kepala sekolah tidak semudah membalikkan telapak tangan, tetapi tugas kepala sekolah itu memerlukan perhatian, pemikiran dan berbagai kegiatan yang menyita waktu, tenaga, biaya dan aspirasi

⁹ H.M Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2000), hal.106

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

untuk mencapai tujuan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

Adapun tugas kepala sekolah tersebut, meliputi:

- a. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaiannya.
- b. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi sekolah (structuring), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (functionalizing).
- c. Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staff melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
- d. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- e. 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.¹¹

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya terbatas pada tugas di atas tetapi juga masih banyak kegiatan lain yang harus dilakukan agar sekolah yang dipimpinnya benar-benar maju, berkembang, dan mencapai sasaran sesuai dengan tujuan pendidikan.

Adapun tugas tersebut adalah:

¹¹ Hari Suderajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Bandung : Cipta Cekas Grafika, 2005), hal.. 121

a. Pengarahan

Yang dimaksud dengan mengarahkan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah pada semua guru atau staf lainnya dilingkungan sekolah agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam rangka membantu tercapainya tujuan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Pengarahan dilakukan oleh kepala sekolah dengan menugaskan para guru dan staf lainnya di sekolah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan aturan program sekolah dengan disiplin tinggi, efektif dan efisien.

b. Pengendalian

Pengendalian adalah serangkaian kegiatan mengendalikan peran guru dan staf lainnya di sekolah agar mentaati peraturan-peraturan sekolah, berdisiplin tinggi, bermoral, jujur, dan bijaksana, serta bekerja dengan program yang telah dibuat oleh sekolah. Apabila para guru dan staf lainnya di sekolah menyimpang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atau melakukan kesalahan-kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan program sekolah atau disesuaikan dengan kebutuhan.¹²

c. Pengadaan

Pengadaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka menyediakan sarana dan prasarana sekolah

¹² H.A tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, PT.Pustaka Dinamika, (Jakarta: 2012), hal. 35-39

serta kebutuhan lainnya untuk menciptakan tujuan pendidikan.

Kegiatan kepala sekolah dalam pengadaan meliputi:

- 1) Seleksi calon guru honorer yang diperlukan oleh sekolah atau tenaga lainnya.
- 2) Penempatan para guru dan staf lainnya di sekolah sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.
- 3) Mengajukan dan mengusulkan bantuan pada melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di tiap-tiapkecamatan, kabupaten, dan kota agar sekolahnya dibantu sarana dan prasarana pendidikan.
- 4) Mengajukan tambahan guru atau tenaga lainnya sesuai kebutuhan sekolah.

d. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan modul bagi para guru dan staf lainnya di sekolah melalui pendidikan dan pelatihan. Keiatan kepala sekolah dalm rangka meningkatkan kemampuan para guru dan staf lainnya untuk bekerja secara profesional adalah dengan cara :

- 1) Memberi kesempatan kepada para guru dan staf lainnya di sekolah untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Memberi kesempatan dan mengusulkan para guru untuk mengikuti sertifikasi jabatan guru.
- 3) Melakukan diskusi dengan para guru tentang kemajuan dan kualitas pendidikan di sekolah.

- 4) Mengizinkan para guru dan staf lainnya untuk mengikuti penataran sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- 5) Membina para guru dan staf lainnya di sekolah dengan pengawasan melekat.¹³

e. Memberi Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian balas jasa baik langsung maupun tidak langsung berupa hadiah, barang, insentif, honor, dan lainnya sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada para guru dan staf lainnya disekolah secara adil dan layak. Adil diartikan dengan sesuai prestasi kerja yang diperoleh guru atau staf lainnya disekolah, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah serta berdasarkan internal dan eksternal eksistensi.

f. Pengintrogasian

Pengintrogasian merupakan serangkaian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah, kebutuhan para guru, dan kebutuhan staf lainnya disekolah agar tercipta kerja sama yang serasi dan mencapai tujuan pendidikan disekolah.

g. Pemeliharaan Hubungan

Pemeliharaan hubungan adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas para guru dan staf

¹³ H.A tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah...*, hal. 35-39

lainnya gar tetap bekerja sama sampai pensiun. Hubungan yang baik antar sesama guru, antarsesama staf, antarsesama peserta didik, dan kepala sekolah dapat mendorong produktifitas kerja sekolah sehingga hasil yang diperoleh memuaskan.

h. Kedisiplinan

Disiplin adalah kegiatan patuh, taat, tertib dan teratur dalam menjalankan suatu pekerjaan dan berdasarkan pada petunjuk serta aturan yang telah ditetapkan, baik oleh sekolah, masyarakat, maupun pemerintah. Kedisiplinan merupakan tugas kepala sekolah yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan pendidikan. Karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujud tujuan pendidikan disekolah secara optimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan sekolah dan norma-norma sosial. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah menjalankan disiplin, baik disiplin diri, disiplin para guru, maupun disiplin peserta didik.¹⁴

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolahnya, seorang kepala sekolah mengorganisasikan sekolah dan personil yang bekerja didalamnya kedalam situasi yang efisien, demokratis dan kerja sama institusional yang tergantung keahlian para pekerja. dibawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk para murid harus direncanakan, diorganisasi dan ditata. Dalam pelaksanaan program kepala sekolah harus dapat memimpin secara profesi, para staf

¹⁴ H.A tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah...*, Hal. 39-42

pengajar, bekerja 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 di sekolah.¹⁵ agar program pendidikan di sekolah berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya maka kepala sekolah harus melaksanakan beberapa tanggung jawab nya, yaitu sebagai berikut:

a. Kepala sekolah sebagai pendidik (Educator)

Kepala sekolah sebagai pendidik harus menguasai keberadaan sekolah karena sekolah merupakan cara khusus untuk mengatur lingkungan, direncanakan, dan diorganisasi. Di sekolah anak belajar dan guru mengajar. Di sekolah kepala sekolah dapat menolong guru dan peserta didik menciptakan kehidupan yang harmonis, tentram, aman, dan nyaman dalam mengikuti pembelajaran.

Kepala sekolah harus memahami materi pelajaran yang diajarkan guru. Kalau materi pelajaran berhubungan langsung dengan masalah yang dihadapi peserta didik dan masyarakat, ia perlu memperhatikan bagaimana memecahkan masalah tersebut. Pragmatisme mengakui bahwa pikiran peserta didik aktif dan kreatif, tidak begitu saja secara pasif menerima apa yang diberikan

¹⁵ Sudarwin Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal..28

gurunya. Pengetahuan dihasilkan dengan transaksi antara manusia dan lingkungannya. Dalam situasi pembelajaran, guru seyogyanya menyusun situasi-situasi belajar, sekitar masalah-masalah utama yang dihadapi masyarakat, yang pemecahannya diserahkan kepada peserta didik untuk sampai pada pengertian yang lebih baik tentang lingkungan sosial maupun fisik. Kepala sekolahlah yang membimbing dan memberi petunjuk kepada para guru. Dalam menentukan kurikulum, setiap pelajaran tidak boleh terpisah, harus merupakan satu kesatuan. Pengalaman di sekolah dan luar sekolah harus disatukan sehingga segalanya menjadi suatu kebulatan atau kesatuan. Caranya ialah dengan mengambil suatu masalah menjadi pusat segala kegiatan. Masalah yang dijadikan pusat tersebut sebaiknya hal-hal yang menarik perhatian peserta didik juga menarik minat peserta didik.¹⁶

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, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, artistik.¹⁷

¹⁶ H.A Tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT.Pustaka Dinamika, 2012),hal. 45

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*,..hal.. 115

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini faktor 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 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.¹⁸

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu

¹⁸ Ibid., Hal. 101

proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Manajer di dalam sebuah sekolah adalah kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendalian. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencaai tujuan organisasi dimana didalamnya berkembang sebagai 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.¹⁹

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah mamiliki srategi 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.

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, Hal.96-97

Kepala sekolah adalah manajer, yaitu sebagai orang yang melaksanakan kegiatan manajemen dan sekaligus melaksanakan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah melakukan peran manajer, menyusun perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan pelaporan. Kepala sekolah harus menggerakkan dan mememberdayakan potensi warga sekolah serta meningkatkan peran serta masyarakat yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidik secara luas.

Menurut Stoner ada delapan macam, fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi yaitu: (1) bekerja dengan, dan melalui orang lain, (2) bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan, (3) dengan waktu dan sumber daya yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan, (4) berfikir secara realistic dan konseptual, (5) adalah juru penengah, (6) adalah seorang politisi, (7) adalah seorang diplomat dan (8) pengambilan keputusan yang sulit.²⁰

Kedelapan fungsi manajer yang dikemukakan oleh Stoner tersebut tentu saja berlaku bagi setiap manajer dari organisasi apa pun, termasuk kepala sekolah, terutama dalam memberdayakan guru yang ada dilembaganya. Sehingga kepala sekolah yang berperan mengelola kegiatan sekolah harus mampu mewujudkan kedelapan fungsi tersebut dalam perilaku sehari-hari.

²⁰ Ibid..., Hal. 98

c. Kepala sekolah sebagai supervisi

Istilah supervisi yang berasal dari bahasa Inggris terdiri dari dua kata, yaitu: *super* yang artinya di atas dan *vision* mempunyai arti melihat, maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai melihat dari atas. Dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas. Atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Dalam pengertian lain supervisi merupakan peningkatan makna dari inspeksi yang berkonotasi mencari-cari kesalahan. Jelaslah bahwa kesan seperti itu sangat kurang dan tidak sesuai lagi dengan jaman reformasi seperti sekarang ini. Supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.²¹

Sedangkan menurut Sergiovani dan Starrat seperti yang dikutip oleh E.Mulyasa dalam buku menjadi Kepala Sekolah Professional menyatakan bahwa “*Supervision is a process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community*”. Kutipan tersebut menunjukkan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus

²¹ Suharsmi Arikunto, *Dasar-dasar supervisi*, (Jakarta:pt rineka cipta, 2004), Hal..55

untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.²²

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil pengertian bawa yang dimaksud supervisor pendidikan adalah seorang pemimpin yang melakukan suatu usaha untuk membantu para guru dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi dan jabatannya dan juga para staf lainnya agar anak didik dapat belajar secara lebih baik dalam situasi proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Kepala Sekolah sebagai supervision mempunyai kewajiban membangkitkan semangat guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya, mengembangkan kurikulum, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai-pegawainya dan sebagainya.²³

²² E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukceskan MBS dan KBK*,.. Hal..111

²³ H.A tabrani Rusyan, *Profesionalisme Kepala Sekolah*., Hal. 68

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab membina, memantau, dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan. Tanggung jawab ini dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Supervisi 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.²⁴

Kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua program pengajaran. Program pengajaran dalam kerangka pelaksanaan pendidikan adalah model PAKEM, yaitu pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.²⁵ Peran kepala sekolah dalam membina dan mengkoordinasikan penerapan model pembelajaran tersebut, dengan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, berhasil tidaknya pembelajaran PAKEM tergantung juga pada peran kepala sekolah dalam mengadakan pembinaan, pemantauan kepala sekolah harus memiliki kemampuan, ketrampilan dan pengalaman sesuai dengan tugas dan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

²⁴ Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), hal..112

²⁵ Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, <http://.pakguruonline.pendidikan.net/mpmbs>, diakses 17 Februari 2018), hal..21

Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh (1) meningkatkan kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan (2) meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.²⁶

Peran kepala sekolah dalam memberdayakan guru pada pelaksanaan pendidikan adalah melakukan kegiatan supervisi dengan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Membimbing guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan yang hendak dicapai dan aktivitas pengajaran dalam mencapai tujuan tersebut
- 2) Membimbing guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan dan kebutuhan murid, serta upaya yang ditempuh dalam mengatasi persoalan tersebut.
- 3) Membantu guru agar mereka dapat memahami lebih jelas masalah kesulitan belajar murid dan upaya mengatasinya.
- 4) Membantu agar memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan multi metode dalam pengajaran.
- 5) Menyeleksi dan memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya.
- 6) Membantu guru untuk memahami sumber pengalaman belajar.
- 7) Membantu untuk memahami dan menggunakan alat peraga

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK..* hal.. 115

- 8) Membantu guru untuk dapat menerapkan penilaian yang valid, reliable dan objektif.
- 9) Menumbuhkan moral kerja yang tinggi kepada setiap guru.
- 10) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja guru berdasarkan standar yang telah ditetapkan.
- 11) Memupuk dan mengembangkan hubungan yang harmonis dan kooperatif dikalangan guru.
- 12) Mengikut sertakan wali murid, tokoh masyarakat dalam menyusun program sekolah.²⁷

d. 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.²⁸

Kepala sekolah sebagai leader harus memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosomidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

²⁷ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 1994) hal.. 295-296

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal.. 104

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.²⁹

Peran yang harus ditampilkan oleh pemimpin kepala sekolah yang menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin sekolah secara efektif dan efisien
- 2) Merangkap ulang problem-problem yang dihadapi secara benar untuk kemudian mencari strategi cerdas dan manjur dalam rangka memecahkannya.
- 3) Memfokuskan tugas-tugas pada hasil terbaik yang dikehendaki dan memelihara fokus itu.
- 4) Mengembangkan pemikiran strategi dan merencanakan secara baik lingkup tugas institusi.
- 5) Merestruktur dan merekultur sinergi secara berenergi.
- 6) Mengaitkan seluruh aspek manajemen untuk mendukung struktur pekerjaan dan desain ulang organisasi.
- 7) Memperkuat perluasan pembelajaran dan pendekatan tim untuk mencapai hasil terbaik dari proses belajar siswa.

²⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK..*, hal. 118

8) Mengkreasi kapasitas profesional dan tim kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan.³⁰

2. Tinjauan Tentang Profesionalitas Guru

a. Pengertian Profesionalitas guru

Pengertian profesional dari beberapa definisi yaitu Istilah profesional berasal dari kata profession. Profession mengandung arti yang sama dengan kata occupation yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.

Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk mengani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesionlisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang sama keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.³¹

Profesionalisme ialah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan orang yang profesional. Orang yang profesional ialah orang yang memiliki profesi sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya suatu program itu mesti ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.³²

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut:

³⁰ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah...*, hal. 182.

³¹ H.M.Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan...*,hal..105

³² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam*, Bandung: Rosdakarya, 1994), hal. 107

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejurusan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. “Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi Professional”.³³

Pengertian profesionalitas guru adalah seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaannya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya.

Kata “Profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dalam pengertian lain Profesional adalah Pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³⁴ Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

³³ Syaifuddin dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), hal.. 15

³⁴ *Undang –undang Guru dan Dosen*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), hal. 03

Profesi merupakan ide yang digunakan untuk menunjuk suatu pekerjaan yang memenuhi syarat yang menuntut pada pekerjaanpekerjaannya untuk dapat menunjukkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Kompetensi inilah yang menjadi landasan dari profesi, yakni suatu pekerjaan pada umumnya akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik di tangan orang yang memiliki kewenangan dan keterampilan serta ahli dalam bidangnya.

Secara formal sudah menjadi keharusan bahwa suatu pekerjaan profesi menuntut adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi, termasuk hal ini adalah pekerjaan sebagai guru. Persyaratan tersebut dimaksudkan untuk menentukan kelayakan seseorang dalam memangku pekerjaan tersebut. Di samping itu syarat tersebut dimaksudkan agar seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta dapat memberi pelayanan yang sesuai dengan harapan.

Guru merupakan faktor yang dominan di dalam kegiatan pembelajaran. Guru sebagai subyek dalam pendidikan dan sebagai perencana serta pelaksana pembelajaran. Oleh karena itu, guru merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya proses pembelajaran.

b. Ciri-ciri Guru yang Profesional

Menurut Richey suatu profesi mempersyaratkan para anggotanya:

- a. Adanya komitmen mereka sendiri untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari pada kepentingan dirinya sendiri

- b. Mereka harus menjalani suatu persiapan profesional dalam rangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu sehingga statusnya ditingkatkan.
- c. Selalu harus menambah pengetahuan jabatan agar terus bertambah dalam jabatan.
- d. Memiliki kode etik jabatan.
- e. Memiliki daya maupun keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perubahan.
- f. Selalu ingin belajar lebih dalam mengenai suatu bidang keahlian
- g. Jabatannya dipandang sebagai suatu karir hidup
- h. Menjadi anggota dari suatu organisasi.³⁵

Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.³⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang

³⁵ Piet A. Sahertian dan Ida Alaida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal.. 7-9

³⁶ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), hal.. 46

memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³⁷

Kompetensi profesional guru selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Pendidikan guru sebagai suatu usaha yang berencana dalam sistematis melalui berbagai program yang dikembangkan dalam rangka usaha peningkatan kompetensi guru.

Sedangkan menurut Piet A Sahertian dan Ida Alaida mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga bagian yaitu:

a. Tugas profesional

Tugas profesional menjadikan guru memiliki peranan prosesi (Professional role) yang termasuk peranan profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang guru yang diharapkan menguasai pengetahuan yang diharapkan sehingga ia dapat memberi kegiatan kepada siswa yang berhasil baik.
- 2) Seorang pengajar yang menguasai psikologi tentang anak
- 3) Seorang penanggung jawab dalam membina disiplin
- 4) Seorang penilai dan konselor terhadap kegiatan siswa
- 5) Seorang pengembang kurikulum yang sedang dilaksanakan
- 6) Seorang penghubung antara sekolah dengan masyarakat, orang tua

³⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), hal. : 45

7) Seorang pengajar yang terus menerus mencari dan menyelidiki pengetahuan yang baru dan ide-ide yang baru untuk melengkapi informasinya.

b. Tugas Personal

Tugas personal atau pribadinya yaitu tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat.

Ia melihat dirinya seorang pemberi contoh dalam hubungan ini P. Wiggins dalam bukunya " Student Teacher in Action " menulis tentang potret diri seorang pendidik. Ia menggambarkan seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri.

Kalau seorang melihat dirinya (self concept) maka yang nampak bukan satu pribadi yaitu: saya dengan diri saya sendiri, saya dengan self ideal saya sendiri dan saya dengan self concept saya sendiri.

c. Tugas sosial ³⁸

Seorang guru adalah seorang penceramah zaman (langveld). Karena posisinya dalam masyarakat maka tugas lebih dari tugas profesional yang telah disebutkan diatas. Ia juga harus punya komitmen dan konsep terhadap masyarakat dalam peranannya sebagai warga negara dan sebagai agen pembaharu atau seorang penceramah masa depan Pada satu saat ia diminta tetap mempertahankan nilai-nilai dasar yang harus ditaati tapi pada saat yang sama ia diharapkan menjadi pembaharu. Inovator dari kemajuan aman. Pada suatu saat

³⁸ Piet A Sahertian, Ida Alaeida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatif..*, hal..38-29

diharapkan dianggap sebagai anggota dari masyarakat, tapi pada saat yang sama dituntut juga untuk memilih keadaan masyarakat pada suatu saat ia dituntut menjadi taladan yang benar (harapan) pada saat yang sama ia harus membela hak-hak kemanusiaan.

Hal tersebut membuktikan bahwa sampai sekarang ini masyarakat masih menganggap guru sebagai orang yang terhormat dikalangan mereka dan juga menganggap bahwa guru adalah manusia yang berperan aktif dalam mensukseskan pembangunan manusia secara utuh.

Sebagai indikator guru dinilai mampu dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya secara berhasil
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dan usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.³⁹

Untuk mengetahui kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya dan diakui sebagai seorang guru profesional, M. Uzer usman mengelompokkan kemampuan tersebut dalam dua bagian yaitu:

³⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi...*, hal.. 38

1. Kompetensi Pribadi

- Kemampuan pribadi ini meliputi hal-hal berikut:
- Mengembangkan kepribadian
- Berinteraksi dan berkomunikasi

2. Kompetensi profesional

Kemampuan profesional ini meliputi hal-hal berikut:

- Menguasai landasan kependidikan
- Menguasai bahan pengajaran.
- Menyusun program pengajaran
- Melaksanakan program pengajaran
- Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.⁴⁰

Demikian tugas peranan serta kompetensi guru yang merupakan landasan dalam menjalankan profesinya. Guru yang profesional adalah guru yang tidak hanya mengetahui tugas dan peranannya tetapi benar-benar melakukan apa yang menjadi tugas dan peranannya.

Secara Umum “Kompetensi guru tersebut meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan

⁴⁰ Moch Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, , hal.. 16-20

kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”⁶¹
Di dalam PP RI Nomor 74 Tahun 2008 dijabarkan keempat kompetensi tersebut pada pasal 3 ayat (4) sampai dengan ayat (7), yaitu :

- (4) Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
 - b. pemahaman terhadap peserta didik;
 - c. pengembangan kurikulum atau silabus;
 - d. perancangan pembelajaran;
 - e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
 - f. pemanfaatan teknologi pembelajaran;
 - g. evaluasi hasil belajar; dan
 - h. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- (5) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:
 - a. beriman dan bertakwa;
 - b. berakhlak mulia;
 - c. arif dan bijaksana;
 - d. demokratis;
 - e. mantap;
 - f. berwibawa;
 - g. stabil;
 - h. dewasa;
 - i. jujur;
 - j. sportif;
 - k. menjadi teladan bagi peserta didik
 - l. menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
 - m. mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- (6) Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru sebagai bagian dari Masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:
 - a. berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
 - b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;

- c. bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
 - d. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
 - e. menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.
- (7) Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:
- a. materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
 - b. konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁴¹

Seperti yang penulis tuliskan di atas, bahwa kompetensi keguruan meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada kompetensi profesional saja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, standar kompetensi guru mata pelajaran jenjang MI/SD mencakup antara lain:

- a. “Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu”. Kompetensi yang harus di miliki oleh guru diantaranya:

⁴¹ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008.*

- 1) Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran yang diampu.
 - 2) Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran yang diampu.
- b. “Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pelajaran yang diampu”.⁴²

Standart kompetensi dan kompetensi dasar merupakan pedoman/acuan yang digunakan guru dalam melakukan proses pembelajaran serta sebagai penentu arah kemana pembelajaran itu dibawa. Menurut Wina sanjaya dalam bukunya *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*:

Standart kompetensi adalah kemampuan minimal yang harus dicapai setelah anak didik menyelesaikan suatu mata pelajaran tertentu pada setiap jenjang pendidikan yang diikutinya. Sedangkan kompetensi dasar adalah kemampuan minimal yang harus dicapai peserta didik dalam penguasaan konsep atau materi pelajaran yang diberikan dalam kelas pada jenjang pendidikan tertentu.⁴³

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Karena hal ini merupakan tolak ukur dalam mengetahui berhasil tidaknya suatu pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Maka dari itu, sebelum seorang guru membuat naskah ujian mereka harus memperhatikan standart kompetensi dan kompetensi dasar dari

⁴² *Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

⁴³ Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta:Kencana, 2009), hal.. 133.

setiap mata pelajaran, hal ini bertujuan agar tujuan pembelajaran yang ditentukan tidak melenceng dan sesuai dengan target.

c. “Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif”. Dalam kompetensi ini meliputi kegiatan:

1) Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

2) Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

d. “Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif”.

1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.

2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.

4) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

e. “Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri”.⁴⁴

Dalam era globalisasi sekarang ini teknologi informasi telah menjadi salah satu alat untuk peningkatan efisiensi dalam

⁴⁴ *Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

aktivitas operasional lembaga pendidikan. Hampir di setiap lembaga pendidikan telah muncul suatu fenomena bahwa yang menjadi kriteria masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan adalah lembaga pendidikan yang dalam proses pembelajarannya menggunakan perangkat teknologi informasi yang memadai. Hal ini disebabkan karena penilaian masyarakat tentang kualitas pendidikan saat ini bisa dinilai dari kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam menyajikan jasa pendidikan untuk para siswa di antaranya adalah dalam penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi ini sangat membantu dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Mengenai masalah teknologi dalam dunia pendidikan E.Mulyasa mengemukakan bahwa:

Kehadiran teknologi ini perlu dimanfaatkan oleh dunia pendidikan dalam upaya pemerataan kesempatan, peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan. Teknologi informasi dapat memberikan bantuan untuk kegiatan sosialisasi pengembangan dan penerapan kurikulum, memperluas daya jangkauan pembelajaran, sumber belajar dan pengembangan jaringan kerja sama dalam penyelenggaraan sistem pembelajaran.⁴⁵

Di berbagai negara pendidikan teknologi dirasa perlu dikenalkan kepada peserta didik sejak usia dini. Hal ini disebabkan karena dalam kehidupan mereka banyak sesuatu hal yang merupakan hasil dari sebuah teknologi. Seperti yang diungkapkan

⁴⁵ E. Mulyasa, *Kurikulum yang Disempurnakan: Pengembangan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hal.. 85.

Satcwend dan Gugger yang dikutip oleh Hamzah B. Uno berpendapat bahwa :

- 1) Teknologi merupakan aplikasi pengetahuan
- 2) Teknologi merupakan "application based" karena merupakan kombinasi dari pengetahuan, pemikiran dan tindakan
- 3) Teknologi mengembangkan kemampuan manusia karena dengan teknologi memungkinkan manusia mengadaptasi dan menata dunia fiksi yang telah ada
- 4) Teknologi berada pada ranah sosial dan ranah fisik karenanya dikenal adanya teknologi keras dan teknologi lunak.⁴⁶

Di dalam kompetensi ini meliputi kegiatan:

- 1) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
- 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.⁴⁷

3. Faktor Pendukung dalam meningkatkan profesionalitas guru

Pada hakikatnya kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya tidak bisa terlepas dari beberapa faktor yang dapat menunjang tuganya sebagai sorang pendidik, baik dari faktor *Intern* maupun dari faktor *ekstern*.

1) Faktor Pendukung

a) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Kepala madrasah mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini menurut

⁴⁶ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hal.. 103.

⁴⁷ *Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

Callahan and Clark seperti yang dikutip oleh E.Mulyasa kepala madrasah mamelaksanakan hal-hal berikut:

- (1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya
- (2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
- (3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat

Peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin tenaga kependidikan perlu berpedoman pada hal tersebut, yakni : dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan.⁴⁸

b) Pemberian motivasi

Memotivasi adalah merangsang para pengikut untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara mandiri, menyemangati mereka, mengangkat kepercayaan diri mereka, mendengarkan mereka dan mengikutsertakan mereka dalam membuat keputusan.⁴⁹

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan and Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.

Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan

⁴⁸ 2 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, hal.. 141-142

⁴⁹ Thariq M. As-Suwaida dan Faishal. U.Basyarahil, *Mencetak Pemimpin*, (Jakarta : Khal.ifa, 2006), hal.. 97

baik apabila ada faktor-faktor pendorongnya. Sehingga pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.⁵⁰

c) Penghargaan

Penghargaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka. hingga setiap tenaga pendidikan memiliki peluang untuk memilikinya. Penghargaan ini dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁵¹

d) Tersedianya sarana dan prasarana yang relatif memadai

Sarana pembelajaran merupakan sesuatu yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses mengajar guru setiap hari, tetapi

⁵⁰ Cece Wijaya dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, hal... 143-144

⁵¹ Ibid., Hal.. 141-151

emmpengaruhi kompetensi guru juga, agar mampu mengajar dengan maksimal. Prasarana sangat berkaitan dengan materi yang dibahas dan alat yang diguanakn. Setiap sekolah diharapkan mampu memenuhi sarana untuk menunjang proses belajar mengajar.⁵²

e) SDM (Sumber Daya Manusia)

Dalam pendidikan yang paling penting adalah sumber daya manusia. Karena tugas terpenting dari seorang manajer adalah menyeleksi dan mengembangkan diri melatih SDM.

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Maslan Banni, Nilam korompot dan Robiansyah sumber daya manusia adalah Tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Hasibuan, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁵³

Dari bebrapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahawa sumber daya manusia merupakan faktor penting dan sangat mendukung dalam

⁵² Sulistyorini, *Manajemen pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal.. 26

⁵³ Maslan Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan timur Area Samarinda*, (Kalimantan: Jurnal, 2010) Hal. 3-4

upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru karena sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dalam pelaksanaan jalannya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan.

4. Faktor Penghambat dalam meningkatkan profesionalitas guru

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang pendidik banyak permasalahan dan hambatan yang dihadapi oleh seorang pendidik dalam meningkatkan kompetensinya guru, sebagai berikut:

a) Kurangnya dana pendidikan

Untuk mengantarkan guru yang profesional tidak hanya diperlukan motivasi untuk berkreasi. Akan tetapi biaya dalam pelaksanaan pendidikan juga sangat dibutuhkan. Dana pendidikan yang sangat sedikit, kurang menjangkau adanya guru yang profesional. Hal ini umumnya dikarenakan faktor biaya yang mahal. Sehingga untuk penataran maupun pelatihan-pelatihan guru jarang diikuti.

b) Kurang daya inovasi

Tidak sedikit diantara para guru yang lebih senang melaksanakan tugas sebagaimana yang biasa dilakukannya dari waktu ke waktu. Keadaan semacam ini menunjukkan kecenderungan tingkah laku yang lebih mengarah kepada mempertahankan cara yang dipandang baru pada umumnya menuntut berbagai perubahan dalam pola kerja. Para guru sepatutnya menyadari bahwa menduduki jabatan sebagai guru

diantaranya disebabkan oleh pandangan yang dimiliki guru tidak semata-mata menuntut pelaksanaan tugas sebagaimana adanya, tetapi juga memperdulikan apa yang seharusnya dicapai dalam pelaksanaan tugasnya, dapat diharapkan akan tumbuh sikap inovatif, yakni kecenderungan untuk berupaya agar selalu meningkat.

Tumbuhnya sikap konservatif dikalangan guru diantaranya disebabkan oleh pandangan yang dimiliki guru yang bersangkutan bahwa belajar berarti menyampaikan bahan pelajaran. Mereka cenderung mempertahankan cara mengajar dengan sekedar menyampaikan bahan. Sebaliknya, guru yang berpandangan bahwa mengajar adalah upaya memberi kemudahan belajar, selalu mempertanyakan apakah tugas mengajar yang dilaksanakan sudah berupaya memberi kemudahan bagi siswa untuk belajar.

c) Ketidakpedulian terhadap berbagai perkembangan

Sikap konservatif mempunyai kaitan dengan sikap tidak peduli terhadap berbagai perkembangan kemajuan dalam dunia pendidikan. Dewasa ini telah banyak dicapai berbagai perkembangan dalam dunia pendidikan yang bertujuan meningkatkan mutu hasil belajar siswa.

Bagi guru yang menunjukkan kepedulian yang besar terhadap berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam dunia pendidikan, mengikuti berbagai perkembangan tersebut merupakan kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Guru yang mempunyai kepedulian yang rendah terhadap berbagai perkembangan dan kemajuan beranggapan bahwa semua kemajuan yang dicapai tidak mempunyai arti, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi siswanya.⁵⁴

5. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Dalam pengembangan produktifitas daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergilir, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam menejemen dan supervisi serta keterampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktifitas, yaitu menejemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, yaitu:

1. Pembinaan disiplin

Kepala Sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin guru, terutama disiplin diri (self discipline). Pentingnya disiplin untuk

⁵⁴ Ibid., Hal.. 185-188

menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, upaya untuk menanamkan kerjasama, kebutuhan untuk berorganisasi dan rasa hormat kepada orang lain. Peningkatan produktifitas kerja guru perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin guru perlu berpedoman pada hal tersebut. Adapun strategi umum membina disiplin adalah konsep diri, keterampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klasifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin, bersikap positif dan bertanggung jawab. Untuk menerapkan strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.⁵⁵

2. Pemberian Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu yang cukup dominant dan dapat menggerakkan fakto-faktor lain kearah efektifitas kerja.⁵⁶

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, antara lain:

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.

⁵⁵E. Mulyasa M.Pd, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal..138-151

⁵⁶ Ibid., Hal.. 148

- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Manfaat sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individu tenaga kependidikan.
- g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan mempertikan kondisi fisiknya.

3. Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.⁵⁷

4. Menciptakan Iklim yang Kondusif

iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif bagi setiap

⁵⁷ Ibid., Hal.. 148

tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerja.⁵⁸

B. Penelitian Terdahulu

Dalam peneliti ini, peneliti mengambil telaah terdahulu sebagai bahan perbandingan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adri Saputra, dengan judul “ Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”. Hasil dari penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat dikategorikan “Optimal”. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah ada dua faktor yaitu faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor penghambat diantaranya a. Ketersediaan dana yang sangat minim. b. Kesadaran orang tua untuk membayar SPP sangat kurang, karena perekonomian para orang tua yang lemah. c. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran. d. Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Adapun faktor pendukungnya adalah a) Adanya kemauan guru untuk meningkatkan profesinya, dalam hal ini seorang guru sangat dituntut untuk mengikuti seminar-seminar dan penataran-penataran. b) Adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan para guru. c) Adanya pemberian berupa sanksi dan

⁵⁸ Ibid., Hal.. 150

penghargaan. d) Adanya peran kepala sekolah sebagai supervisor. e) Adanya peran Pemkab Kampar terhadap dunia pendidikan, sehingga sekolah bisa terbantu dalam memenuhi kebutuhannya.⁵⁹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zohanda Fahmi, dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”. Hasil dari penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, adalah sebagai berikut: 1) Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru- guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. 2) Meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar. 3) Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru

⁵⁹ Adri Saputra, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Professional Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu*, (Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2013), Hal. 54-55

mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.⁶⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Bariroh, dengan judul “ Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kompetensi Professional Guru di MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar”. Hasil dari penelitian ini adalah upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah memberdayakan kompetensi guru, pemenuhan syarat-syarat guru professional penciptaan karakteristik guru yang profesional yang dibuktikan dengan adanya implementasi administrasi pembelajaran serta didukung oleh adanya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Faktor pendukung upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah guru sudah sertifikasi semuanya, dan ada pula yang sudah S2. Sedangkan faktor penghambatnya adalah faktor peserta didik yang sulit diatur sehingga para guru kesal dengan ulah mereka dalam kata lain kewalahan menghadapi peserta didik yang beberapa memang susah diatur. Selain itu sarana dan prasarana yang kurang memadai mengakibatkan pengelolaan cenderung terhambat. ⁶¹

⁶⁰ Muhammad Zohanda Fahmi, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Negri Stabat*, (Sumatra Utara: UIN Sumatra Utara, 2017), Hal. 74-75

⁶¹ Nurul Bariroh, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar*, (Tulungagung: Repository IAIN Tulungagung, 2014) Hal. 158-159

2.1 Tabel Perbandingan dalam Penelitian

Nama peneliti dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Adri Saputra, dengan judul “Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darussakinah Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”.	1. Jenis penelitian yang digunakan sama yakni penelitan Kualitatif. 2. Konteks yang dibahas sama tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah.	1. lokasi penelitian berbeda. 2. fokus pada pengukuran kinerja
2. Muhammad Zohanda Fahmi, dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”	1. Jenis penelitian yang digunakan sama yakni penelitan Kualitatif. 2. Sama – sama meneliti upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan keprofesionalitas guru.	1. Lokasi penelitiannya berbeda. 2. Fokus pada upaya kepala sekolah saja tidak pada faktor pendukung dan faktor penghambat
3. Nurul Bariroh, dengan judul “Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kompetensi Professional Guru di MI Assyafi’iyah Pikatan Wonodadi Blitar”	1. Jenis penelitian yang digunakan sama yakni penelitan Kualitatif. 2. Konteks yang dibahas sama tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah.	1. Lokasi penelitiannya berbeda

C. Paradigma Penelitian

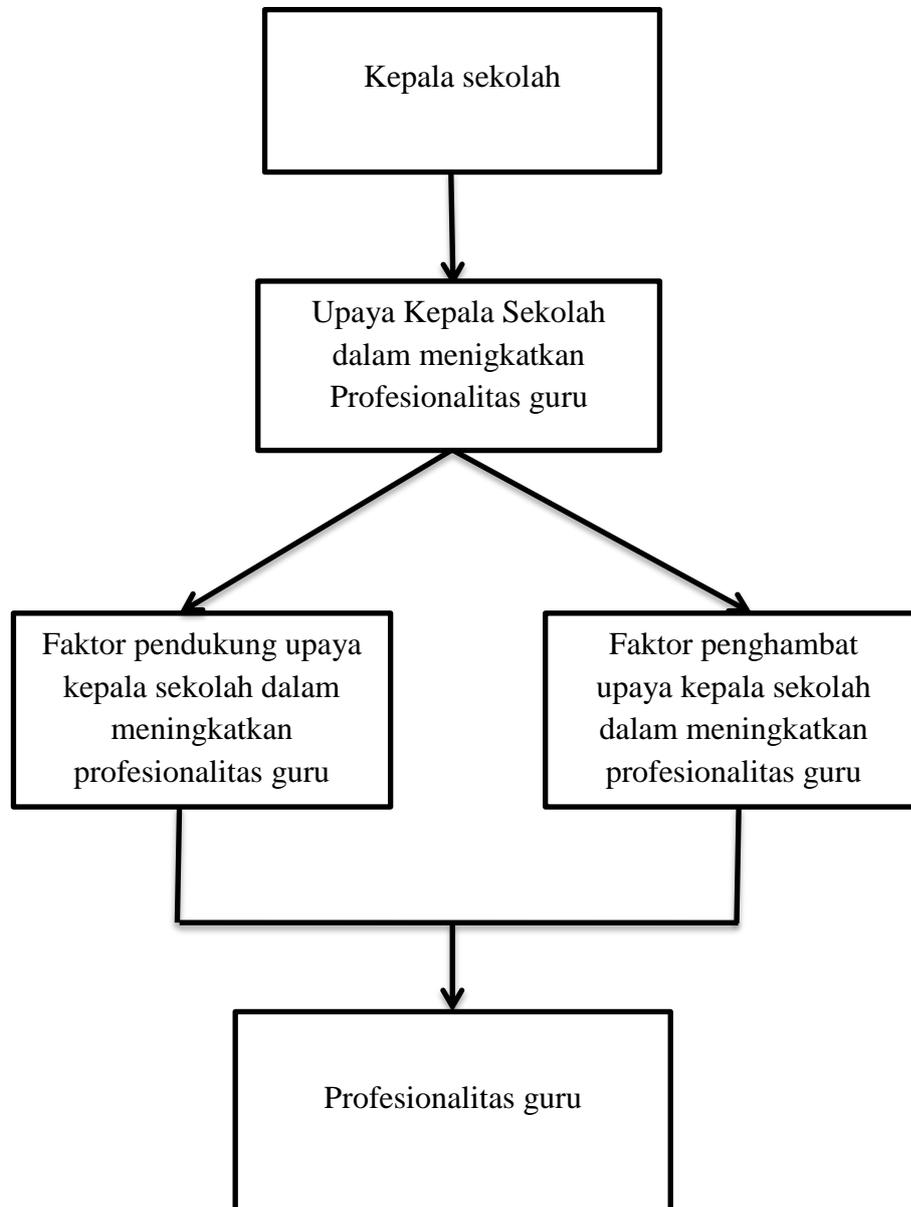
Uma Sekaran mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti.⁶²

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian berdasarkan teori yang sudah ada. Teori yang ada digunakan sebagai landasan bagi peneliti ketika melakukan penelitian di lapangan. Penelitian ini di mulai dengan penggalian data dari sumber yang terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati dengan menggunakan teknik wawancara. Yang selanjutnya peneliti melakukan pengamatan terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati. Dan langkah akhir dari penelitian ini adalah mengali informasi mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MIN Sumberjati . Dalam penelitian di lapangan, peneliti menggunakan beberapa pendapat ahli untuk menjabarkan fokus. Penggunaan pendapat ahli ini bertujuan untuk mempermudah penyusunan teori baru dari data penelitian. Jadi, teori atau pendapat di atas merupakan sarana penyusunan teori baru.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2011), hal.. 60

Berikut bagan mengenai paradigma penelitian ini:



Bagan 2.1

Bagan paradigma penelitian