

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal sangat penting bagi manusia dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Sifatnya mutlak untuk setiap orang baik di lingkup keluarga maupun bangsa dan negara. Perkembangan suatu bangsa bisa dilihat dari bagaimana perkembangan pendidikan dari bangsa tersebut. Pendidikan merupakan upaya secara sadar dan terencana untuk mencerdaskan dan mengembangkan potensi peserta didik.

Dalam Undang-Undang pasal 1 no. 23 tahun 2017, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga pendidik, setiap guru dituntut memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya”.

Selain itu menurut Kunandar, guru profesional adalah guru dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis.¹

¹ Kunandar, 2009, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), h.46.

Namun, data di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memenuhi kriteria sebagai guru profesional. Menurut Syarifuddin Yunus, dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) sejak tahun 2015, rata-rata hingga 2017 kompetensi guru masih dibawah standar 70 dari nilai maksimal 100, sedangkan standar yang ditetapkan yaitu angka 75. Artinya, tingkat profesionalisme guru di Indonesia masih jauh dari harapan, hal ini menjadi masalah serius dalam dunia pendidikan.²

Dari sekian faktor penyebab tidak profesionalnya guru, menurut Muhammad Yunus faktor motivasi menjadi salah satu penyebabnya.³ Adapun motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang ada pada diri guru dan motivasi eksternal adalah motivasi dari luar. Salah satu motivasi eksternal yang mendukung profesionalisme guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.⁴

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama penentu keberhasilan guru dan sekolah. Sekolah unggulan memiliki kepala sekolah yang kompeten dan mampu menciptakan iklim belajar yang baik. Sedangkan iklim kerja yang baik

² <https://m.detik.com/news/kolom/d-3741162/mengkritis-kompetensi-guru>. Diakses pada 19 Juni 2024.

³ Muhammad Yunus, 2016, "*Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*", *ejurnal.UIN Alaudin.ac.id*, (Vol. 19, No. 1 Juni), h. 126

⁴ Sadirman, A.m, 2000, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), cet. ke-7, h. 87.

mudah tercipta dengan dukungan guru-guru yang profesional.⁵ Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁶

Sebagai kepala sekolah tentu harus mengacu kepada standar kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah. Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 tahun 2007 yang mengatakan bahwa: “kualifikasi kepala sekolah terdiri atas: Kualifikasi Umum dan Kualifikasi Khusus, serta memiliki 5 kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial”.⁷

Dalam menjalankan roda organisasinya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.⁸ Menjadi seorang kepala sekolah merupakan amanat dari Allah SWT, amanah dan kepercayaan dari pemerintah dan masyarakat.

⁵ Anissa Rohima Haque, *Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Unggul di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Program Khusus Kartasura, Penelitian Akhir UM* sukarta h.2

⁶ Peraturan Pemerintah RI, No. 28, Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar

⁷ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional, No. 13 Tahun 2007*, LN No. 41 Tahun 2005, TLN No. 4496, Pasal 1.

⁸ E. Mulyasa, 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Angkasa,), h. 16

Sebagaimana dijelaskan dalam (Qs.An-Nisa: 4: 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِإِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁹

Tafsir sesuai dalam ayat tersebut yaitu: Sesungguhnya Allah menyuruh kalian menunaikan amanat kepada pemiliknya. Dan Dia menyuruh kalian, apabila kalian memutuskan perkara di antara manusia dalam semua urusan mereka, maka putuskanlah perkara mereka dengan adil, jangan memihak atau zalim dalam memutuskan. Sesungguhnya Allah mengingatkan dan memberi bimbingan yang sebaik-baiknya ke arahnya (menjaga amanat) dalam setiap kondisi kalian. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar ucapan-ucapan kalian dan Maha Melihat perbuatan-perbuatan kalian.

Dari Ayat tersebut menjelaskan: Allah Swt memerintahkan umatnya untuk mengajarkan suatu tuntunan hidup yakni tentang amanah. Sebagaimana dalam

⁹ Departemen Agama RI, 2007, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: Yayasan Penerbit dan penerjemah al-qur'an), h. 176

ayat Allah menyampaikan amanat secara sempurna dan tepat waktu kepada yang berhak menerimanya, dan Allah juga menyuruh apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia yang berselisih hendaknya kamu menetapkannya dengan keputusan yang adil. Sungguh, Allah yang telah memerintahkan agar memegang teguh amanah serta menyuruh berlaku adil adalah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu.

Pondok Pesantren Al-Husna merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan memberikan pemahaman mendalam tentang ajaran agama Islam kepada para santrinya. Terletak di Marindal Pasar 3, pondok pesantren ini telah menjadi pusat pembelajaran Islam yang memadukan tradisi keagamaan dengan tantangan dan dinamika modern. Dalam sejarah panjangnya, Pondok Pesantren Al-Husna telah memberikan kontribusi positif terhadap pendidikan Islam di wilayah tersebut. Didirikan dengan tujuan menyebarkan nilai-nilai Islam dan membentuk generasi penerus yang beriman, pesantren ini telah menjadi tempat bagi para santri untuk mendalami ilmu agama, memperdalam pemahaman Al-Quran, dan mengamalkan nilai-nilai etika Islam.

Keunikan Pondok Pesantren Al-Husna tidak hanya terletak pada kurikulum agamanya, tetapi juga pada pendekatan yang holistik terhadap pendidikan. Selain pembelajaran agama, pesantren ini juga memberikan perhatian pada pengembangan karakter, keterampilan sosial, dan kemandirian, sehingga para santri tidak hanya menjadi ahli dalam ilmu agama, tetapi juga memiliki landasan moral yang kokoh dan siap menghadapi tantangan dunia modern.

Penting untuk mencatat bahwa Pondok Pesantren Al-Husna tidak hanya berfokus pada aspek keislaman secara teoritis, tetapi juga aktif dalam mendorong partisipasi dan kontribusi positif para santrinya dalam masyarakat. Melalui kegiatan ekstrakurikuler, pengabdian masyarakat, dan program-program pengembangan kepribadian, pesantren ini berusaha membentuk individu Muslim yang tidak hanya mendalami ilmu agama, tetapi juga menjadi agen perubahan yang berdaya.

Pesantren Al-Husna juga menunjukkan komitmen terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Meskipun tetap berpegang pada nilai-nilai tradisional, pesantren ini menyadari pentingnya integrasi antara pendidikan agama dan ilmu pengetahuan umum. Dengan demikian, para santri tidak hanya dibekali dengan pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga dengan pemahaman dunia modern. Selain itu, Pondok Pesantren Al-Husna memainkan peran yang signifikan dalam merawat dan melestarikan budaya lokal.

Melalui pengajaran bahasa Arab, seni tradisional, dan kegiatan budaya, pesantren ini tidak hanya menjadi tempat pembelajaran agama tetapi juga pusat pelestarian warisan budaya yang kaya akan nilai-nilai keagamaan, sosial, dan kultural. Pondok Pesantren Al-Husna tidak hanya menjadi lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi pusat kehidupan komunitas yang berlandaskan toleransi, keadilan, dan rasa persaudaraan.

Melalui pemahaman mendalam tentang konteks keislaman dan keterbukaan terhadap dinamika zaman, pesantren ini terus berkomitmen untuk mencetak generasi yang harmonis antara nilai-nilai tradisional dan tantangan

modern. Seorang Guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar.

Berdasarkan hasil observasi pada 07 Desember 2024 lembaga pendidikan dan pesantren di kota Medan, Pondok Pesantren Al-Husna Marindal adalah salah satu pondok pesantren dengan tingkat profesionalisme guru yang baik. Dibuktikan dengan adanya arahan dari kepala sekolah agar guru kreatif dan inovatif dalam menyampaikan pelajaran, yaitu dengan menggunakan berbagai metode, seperti metode ceramah, diskusi, demonstrasi, *field trip* atau *study* lapangan dll. Metode yang digunakan guru disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran. Pondok Pesantren Al-Husna Marindal ini meningkatkan profesionalisme guru dikarenakan sudah banyaknya pondok pesantren menjadi daya saing yang kuat.

Untuk mendukung kreatifitas mengajar guru, sekolah menyediakan sarana dan prasarana, seperti komputer, LCD Proyektor, *sound system*, alat-alat peraga dan alat-alat olahraga. Adapun faktor utama peningkatan profesionalme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Indikator keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu secara aktif mengikutkan guru dalam pendidikan dan pelatihan yang diadakan Kemenag atau instansi pendidikan, melakukan pengawasan kinerja guru setiap hari, menjalin kedekatan personal dengan guru, memberikan reward dan insentif bulanan untuk memotivasi guru, evaluasi setiap akhir semester, dan memberikan pembinaan terhadap guru dipermulaan tahun

ajaran baru yang diisi oleh yayasan, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), dan kepala sekolah.

Untuk itu peneliti observasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menganalisis kepemimpinan serta memberikan saran untuk pondok pesantren menjadi lebih baik di kedepan harinya. Dengan begitu Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang diharapkan mampu meningkatkan Profesionalisme gurunya sehingga jauh lebih maju sekolah tersebut dan harus sesuai dengan prosedur dari undang-undang untuk kepala sekolahnya sendiri walau ini lembaga pendidikan yang bernama pondok pesantren, agar dibuktikan lebih eksis daripada sekolah biasa.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diteliti dan dibahas lebih mendalam lagi mengenai masalah tersebut. Untuk itu peneliti dapat mengangkat judul penelitian ***“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI PONDOK PESANTREN AL-HUSNA MARINDAL KECAMATAN PATUMBAK DELI SERDANG”***

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka fokus penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang?
2. Bagaimana usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang?
3. Faktor apa yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Al-Husna Marindal Kecamatan Patumbak Deli Serdang.

Dalam penelitian ini, semoga dapat memberikan manfaat-manfaat tersebut :

1) Manfaat Teoritis

- a) Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.
- b) Bagi pengembangan keilmuan, penelitian ini dapat memberikan sumber teoritis dalam ilmu pendidikan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti, wawasan bagi peneliti sebagai calon tenaga kependidikan dalam bidang pengetahuan terkhusus tentang bagaimana meningkatkan profesionalisme guru di pesantren.
- b) Bagi Sekolah
Dapat dijadikan referensi untuk bahan ajar, guna mencapai proses evaluasi yang baik, dan dapat meningkatkan profesionalisme di pesantren yang baik.
- c) Bagi Siswa
Mendapatkan pembelajaran yang terbaik dari guru jika profesionalisme guru dilakukan dengan baik yang diterima dari pihak pesantren.

D. Batasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami judul oleh karena itu batasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama di antara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang berat, mengingat perannya yang sangat besar, membutuhkan kepandaian dan kewibawaan dalam mengambil langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat, kepemimpinan lebih dari sekedar serangkaian teknik-teknik yang dapat dikuasai, kepemimpinan pertama dan terutama adalah sifat manusiawi seseorang. Manajerlah yang harus mengetahui unsur manusiawi dalam persamaan kepemimpinan yaitu melindungi para anggotanya dan memberikan pengendalian terhadap pekerjaannya yang dilakukan anggotanya.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan sekolah dari waktu ke waktu pada tingkat operasional kepala madrasah jugak berada pada garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya peningkatan pembelajar yang bermutu. Setiap lembaga pendidikan apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang kepala yang harus menjalankan seluruh kegiatan yang ada dalam lembaga pendidikan seperti Madrasah.

kepemimpinan atau manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan.

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme juga merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

4. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Para ahli pendidikan pada umumnya memasukkan guru sebagai pekerja profesional. Sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut melakukan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional guna meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁰ Maka profesi seorang guru memiliki ciri-ciri khusus sebagai berikut:

- 1) guru harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya
Seorang dengan baik.

¹⁰ Hamid Darmadi, 2015, "*Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional*", *Jurnal Edukasi* 13, no. 2 h. 161–74.

- 2) Seorang guru harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (transfer of knowledge) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien.
- 3) Seorang guru harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Secara profesional, guru bukan hanya untuk satu kompetensi saja yaitu kompetensi profesional, tetapi guru profesional semestinya meliputi semua kompetensi Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan.¹¹

5. Pondok Pesantren Al-Husna

Pondok pesantren Al-Husna terletak di jalan pelajar pasar 3 desa marindal 1 kecamatan patumbak kabupaten deli serdang sumatra utara. Pondok pesantren Al-Husna ini berdiri pada 17 april 1988 Yang didirikan oleh Alm. Buya Usman Husni Dan Almh Ummi Hajjah Aidatul Fauziah dengan cita-cita mencetak putra-putri yang sholeh dan sholehah serta unggul dalam berbagai bidang.

Pondok pesantren Al-Husna merupakan lembaga pendidikan islam untuk tingkatan MIS-SMP-SMA, dengan visi lembaga pendidikan yang unggul dalam IMTAQ (iman dan taqwa) dan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi). Selain itu pondok pesantren Al-Husna juga mengutamakan agar santri dan santriwatinya dapat unggul dalam buidang keimanan, keilmuan, kemasyarakatan, keterampilan, kesenian dan keorganisasian.

¹¹ Sarah Judd, 2023, “*Young People with Mental Health Problems*,” *Managing Transitions* 8, no. 4 h. 59–72, <https://doi.org/10.56687/9781847421913-007>.

E. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dan profesionalisme guru pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Jadi, untuk memahami permasalahan dalam penelitian yang berjudul *“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Pondok Pesantren Al – Husna”*. Maka peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa sumber sebagai pertimbangan proposal ini antara lain :

1. Skripsi yang berjudul *“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtida’iyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Ajaran 2015/2016”*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar di Nurul Iman. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna itulah ditarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber dan teori.
2. Jurnal Ali Muhson, 2004, yang berjudul *“Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan”*¹². Pembangunan ekonomi yang telah digalakkan selama ini tidak akan mampu berjalan dengan lancar bila kualitas sumber

¹² Ali Muhson, *“Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan,” Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 1, no. 2, <https://doi.org/10.21831/jep.v1i2.665>.

daya manusia yang ada tidak memadai. Betapa pun banyaknya kekayaan alam yang dimiliki suatu negara bila sumber daya yang dimilikinya tidak mampu memanfaatkan kekayaan tersebut maka pertumbuhan negara tersebut tidak akan dapat berjalan dengan optimal. Untuk itu pembangunan sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam mendukung pembangunan nasional. Posisi kualitas sumber daya manusia Indonesia bila dibandingkan dengan negara lain cukup memprihatinkan.

3. Jurnal, Slameto Slameto, tahun 2017 Vol 27 No. 2 yang berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”¹³. Untuk mencapai tujuan pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, peran-peran dari pihak sekolah melalui Guru dan Kepala Sekolah menjadi sangat penting. Kinerja guru menjadi tolok ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa sesuai dengan UUD dan Pancasila. Peranan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat penting. Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula. Salah satu indikator kinerja guru adalah memiliki karya penelitian dan publikasi. Namun dalam prakteknya, banyak guru mengalami kendala dalam penelitian dan publikasinya. Beberapa alasan dikarenakan guru belum diberi kesempatan, belum terbiasa menulis atau meneliti, atau kesibukan kegiatan lain di sekolah. Upaya peningkatan kinerja guru

¹³ Slameto, Bambang S Sulasmono, and Krisma Widi Wardani, 2017“*Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya*,” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 27, no. 2 h. 38–47

dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Metode 'on the job' merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Guru dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang 'pelatih' yang berpengalaman (instruktur atau guru lain); Meliputi semua upaya bagi guru untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian skripsi ini penulis memberikan gambaran sistematis yang disajikan dari tiga bagian yaitu:

Bagian pertama itu terdiri dari halaman sampul dan halaman judul, rekomendasi pembimbing, halaman pengesahan, halaman Persembahan, Abstrak, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian kedua adalah bagian inti dari penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab. BAB Pertama, Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan istilah, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan. BAB Kedua, Landasan teori yang menjelaskan pembahasan penelitian yang berasal dari data primer dan data sekunder. BAB ketiga, menjelaskan metodologi penelitian. BAB keempat, menjelaskan laporan hasil penelitian. BAB Kelima, kesimpulan dan saran.

Bagian ketiga adalah daftar pustaka, lampiran-lampiran, daftar riwayat hidup dan semua hal yang berkaitan dengan dokumen penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Miftah Toha mengatakan bahwa “Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.¹⁴

Sedangkan Mulyasa mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”.¹⁵ Menurut Wahjosumidjo, “Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi”.¹⁶

Menurut Miftah Toha, ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu:

- 1) *Leader behavior* (perilaku pemimpin), yaitu efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang.

¹⁴ Miftah Toha, 1999 *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada), h. 89

¹⁵ Mulyasa E., 2001, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja), h. 17

¹⁶ Wahjosumidjo, 1999, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h. 4

- 2) *Subordinate* (bawahan), yaitu efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka.
- 3) *Situation*, yaitu situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.¹⁷

Sedangkan Menurut Frances C. Fowler para pemimpin harus memiliki pemahaman dasar tentang kebijakan pendidikan dan bagaimana kebijakan itu dibuat, Frances menulis:

*Educational leaders must be literate about policy and the policy process. The time is long past (is, indeed, there ever was such a time) when education administrators could tell themselves that, "Politics and education don't mix," and sit complacently on the sidelines while others made important policy decisions for the schools. In today's rapidly changing policy environment, those who lead our schools must have a basic understanding of education policy and how it is made, otherwise, they will be reactive rather than proactive, and when they move into action, they are likely to make serious blunders.*¹⁸

Dari pemaparan di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada efektifitas kepemimpinannya. Keefektifan seseorang dalam memimpin menjadi penentu terhadap keberhasilan sebuah

¹⁷ *Opcit*, h. 92

¹⁸ Frances C. Fowler, 2008, *Policy Studies For Educational Leaders*, (Boston: Prentice Hall, edisi ke-3, hlm. xi

organisasi. Adapun yang menjadi faktor efektifitas kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin, bawahan dan situasi dalam kepemimpinannya. Dalam dunia pendidikan, seorang pemimpin harus memahami dasar tentang kebijakan pendidikan dan bagaimana kebijakan itu dibuat.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi di sekolah. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu ia memiliki staf atau pejabat yang berada dibawah pimpinan pimpinannya.¹⁹

Menurut Sudarwan Darim dalam buku Jamal Ma'mur Asmani, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah dianggap penting karena peran strategis kepala sekolah ikut

¹⁹ Sulistiyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaf), cet. Ke-1, hlm. 133.

mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar.²⁰

Menurut Fred C. Lunenburg, Penyelarasan nilai-nilai kepala sekolah dengan nilai-nilai organisasi atau guru di dalamnya adalah salah satu kunci keberhasilan sekolah dan kualitas sekolah. Fred menulis:

Alignment of the principal's values with those of the organization (or the teachers within it) Is one of the keys to a successful and quality school. To accomplish this alignment, according to Irby and Brown (2000), the principal must first assess her own beliefs through the development of a leadership framework. Irby and Brown described the leadership framework as "a comprehensive analysis of primary beliefs and attitudes regarding students, teachers, schools, learning, and leadership" (p. 18). Further, they iterated that a personal leadership framework helps in clarifying who we are as leaders, not only to ourselves but also to our employees. The principal's actions are predicated on her beliefs and values, therefore, it is important to know herself well and to express her beliefs clearly in writing. The leadership framework compels a principal to reflect on her philosophy of leaders, learning, and teaching and offers opportunities for personal and professional growth and prepares the leader tor sharing her belief system. This step must be done before a leader can move forward in developing and creating a shared vision. Components of the leadership framework follow:

- 1) *Philosophy of Education*
- 2) *Philosophy of Leadership*
- 3) *Vision for Learners*
- 4) *Vision for Teacher*
- 5) *Vision for The Organization*
- 6) *Vision for Profesional Growth*
- 7) *Method of Vision Attainment.*²¹

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas yang cukup berat. Keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi

²⁰ Jamal Ma'mur Asmani, 2012, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: Diva Press, cet. ke-1, hlm. 16

²¹ Fred C. Lunenburg, Beverly J. Irby, 2006, *The Principal ship Vision to Action*, (Belmont: Wadsworth,, h. 32.

manajemen adalah ketepatan penerapan kemantapan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber-sumber pendidikan baik keterampilan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal, yaitu menunjukkan sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya secara baik dan benar.²²

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab atas kinerja bawahannya, yaitu para guru dan jajaran staf. Tanggung jawab tersebut merupakan amanah yang harus dijalankan sebaik mungkin.

3. Jenis Peranan Kepala Sekolah

Menurut E Mulyasa Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang baik, sehingga guru dan murid dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan lancar. Peran kepala sekolah bukan sekedar menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu, kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan dalam bentuk nyata. Dari itu, kepala sekolah memiliki peranan penting sebagai educator, manager, administrator, leader, supervisor, motivator dan inovator.²³

Jika merujuk pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah,

²² Muhammad Sholeh, 2016, *Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, (Vol. 1, No. 1), h. 41

²³ E. Mulyasa, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), h.113.

kepala sekolah juga harus berjiwa wirausaha atau entrepreneur. Atas dasar itu, dalam kerangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus memerankan diri dalam tatanan perilaku yang berjumlah tujuh fungsi tersebut.²⁴ Tujuh fungsi kepala sekolah menurut Zaenal Arifin dikutip dalam bukunya yang berjudul “Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru” yaitu:

- a) *Educator*, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik, jabatan kepala sekolah adalah tugas tambahan yang bersifat sementara yang berfungsi sebagai pengendali sistem sekolah secara keseluruhan.
- b) *Manager*, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pengelola semua sumber daya sekolah untuk dapat berjalan efektif dan efisien mencapai tujuan sekolah.
- c) *Administrator*, yaitu kepala sekolah sebagai penggerak seluruh elemen sekolah untuk bekerja secara individu maupun kelompok dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.
- d) *Supervisor*, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang terus memantau dan mengembangkan potensi setiap unsur organisasi sekolah dengan rencana dan ukuran yang jelas.
- e) *Leader*, yaitu kepala sekolah sebagai seorang pimpinan yang terus melakukan yang baik sehingga menjadi tauladan yang ditiru bawahannya.

²⁴ Sudarwan dan Khairil, 2012, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta), h.79.

- f) *Inovator*, yaitu kepala sekolah sebagai motor yang menggerakkan perubahan dan melakukan inovasi guna memperbaiki situasi saat ini menjadi situasi yang lebih baik dimasa mendatang.
- g) *Motivator*, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan.²⁵

Menurut Panji Anoraga dan Sri Suryati dalam Munawar, bahwa “fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, memotivasi menjalin komunikasi dengan baik, mengorganisasi, mengawasi dan membawa kelompoknya pada tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun Menurut Burhanudin dalam Munawar terdapat tiga fungsi pokok kepemimpinan pendidikan yaitu:

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan dalam rangka mencapai tujuan kelompok.
- 3) Fungsi yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi berjalan dengan lancar, penuh semangat, sehat, serta memiliki daya kreatifitas tinggi.²⁶

4. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mengenai tipe atau pola kepemimpinan, Menurut Koontz sebagaimana dikutip dalam Munawar, bahwa ditemukan tiga buah tipe

²⁵ *Ibid.*, h.72

²⁶ Muanawar, 2014, *Konsep-Konsep Dasar Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Mataram: Insan Madani Institute), h. 93

dasar, yakni autocratic atau parcipative, dan free rein atau laissez faire.²⁷

Adapun ketiga-tiganya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tipe Otokratik (*Autoratic*) Pemimpin tipe ini dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan mengharapkan pelaksanaannya secara dokmatis dan selalu positif. Dengan segala kemampuannya, berusaha menakutnakti bawahannya dengan memberikan hukuman tertentu bagi yang berbuat negative, tetapi hadiah untuk seorang bawahan yang bekerja dengan baik (reward and funishment).
- 2) Tipe Demokratik (*Demokratic*) Pemimpin tipe ini selalu mengadakan konsultasi dengan para bawahannya tentang tindakantindakan dan keputusan-keputusan yang diambil, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut secara aktif melaksanakan semua kebijakan/keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Tipe kepemimpinan ini berada pada sebuah spectrum yang diurutkan mulai dari oaring yang bertindak atas persetujuan dengan bawahan, sampai kepada yang membuat keputusan-keputusan, namun sebelumnya sudah di konsultasikan dahulu dengan para anggota/bawahan.
- 3) Tipe Free Rein (*Laissez Faire*) Pemimpin tipe ini sangat sedikit menggunakan kekuasaannya, bahkan memberikan tingkat kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya atau bersifat free rein (*laissez faire*) dalam segala tindakan mereka. Pemimpin ini mempunyai

²⁷ *Ibid*, h. 10

ketergantungan yang besar pada anggota kelompok untuk menetapkan tujuantujuan dan cara-cara mencapainya. Para pemimpin free rein menganggap bahwa mereka sebagai orang yang berusaha memberikan kemudahan (fasilitas) kerja para pengikut dengan jalan menyampaikan informasi terbuka kepada orang-orang yang dipimpinnya, dan sebagai penghubung dengan lingkungan yang ada di luar kelompok.²⁸

5. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas/pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik.²⁹

Kompetensi merupakan semua pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih dan dilaksanakan setiap waktu. Sagala menyatakan bahwa, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus

²⁸ *Ibid*, h. 108

²⁹ Ismuha, dkk.2016, “*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Vol. 4, No. 1, Februari), h. 48

dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³⁰

Spesifikasi kemampuan tersebut di atas dimaksudkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik dan berkualitas. Dengan demikian, kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.³¹

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah:

- 1) Kompetensi kepribadian
- 2) Kompetensi manajerial
- 3) Kompetensi kewirausahaan
- 4) Kompetensi supervisi
- 5) Kompetensi sosial.³²

³⁰ Syaiful Sagal, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta), h. 126

³¹ *Ibid*, h. 127.

³² Ismuha, dkk. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", h. 49

Sebagai pemimpin kepala sekolah dituntut untuk kompeten dalam berbagai bidang. Kepala sekolah adalah panutan bagi bawahannya, oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni guna membimbing dan mengarahkan para guru. Kompetensi kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama keberhasilan sekolah.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesi

Good's Dictionary of Education mendefinisikan profesi sebagai “suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di Perguruan Tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus”.³³ Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.³⁴

Dalam pengertian ini, dapat dipertegas bahwa profesi merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan bermodal keahlian, keterampilan dan spesialisasi tertentu. Jika selama ini profesi hanya dimaknai sekedar “pekerjaan”, sementara substansi dibalik makna itu tidak terpaut dengan persyaratan, maka profesi tidak bisa dipakai di dalam semua pekerjaan.³⁵

- 1) Kiranya dapat disimpulkan bahwa profesi ideal memiliki ciri atau unsur sebagai berikut: Suatu dasar ilmu atau teori sistematis

³³ Oteng Sutisna, 1983, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa), h. 302.

³⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), Edisi III, h. 897

³⁵ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, 2011, (Malang: UIN-Maliki Press), h. 20

- 2) Kewenangan profesional yang diakui oleh klien
- 3) Sanksi dan pengakuan masyarakat akan keabsahan kewenangannya
- 4) Kode etik yang regulatif
- 5) Kebudayaan profesi
- 6) Persatuan profesi yang kuat dan berpengaruh.³⁶

2. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya, setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang atau profesinya. Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang professional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.³⁷

Sedangkan menurut Arifin dalam Kunandar, kata profesi berasal dari bahasa Yunani "*propbaino*" yang berarti menyatakan secara public dan dalam

³⁶ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, h. 2

³⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), cet. ke-4, h. 27

bahasa latin disebut “*professio*” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan public yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Para politikus Romawi harus melakukan “*professio*” di depan public yang dimaksudkan untuk menetapkan bahwa kandidat bersangkutan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menduduki jabatan publik.³⁸

Sutan Zanti Arbi dalam Maman Achdiat mengatakan “Profesionalisme dan profesi” telah menjadi kosa kata umum. Kata profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.³⁹

Dari penjelasan di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan sikap bersungguh-sungguh dalam menjalankan profesinya. Kesungguhan tersebut dibuktikan dengan kerja keras, disiplin, loyalitas dan kemauan untuk berkembang guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

3. Profesionalisme Guru

³⁸ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), cet. ke-2, h. 45

³⁹ Maman Achdiat, 2009, *Pembentukan Profesional Keguruan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet. ke-1, h. 6

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Betapapun bagusnya sebuah kurikulum (*official*), hasilnya bergantung pada apa yang dilakukan guru diluar maupun di dalam kelas (*actual*). Berangkat dari permasalahan tersebut maka profesionalisme keguruan dalam mengajar diperlukan.⁴⁰

Menurut Marlow Ediger, seorang guru profesional harus mempunyai kompetensi dan kemampuan mengajar yang baik. Maka dari itu guru perlu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan dalam profesi guru. Setelah menerima gelar sarjana untuk mengajar, program pendidikan dalam jabatan perlu dilakukan. Marlow menulis:

*Teachers need to grow and develop continuously in the teaching profession. After receiving the bachelor's degree to teach, an inservice education program needs to ensue. Inservice education programs must be broad in scope to encompass that which is necessary for a teacher to pursue. It also must follow sequentially in activities to provide meaningful experiences. Purpose, also, in pursuing each activity needs to be in the offing. Thus, there are reasons for the pursuit of each activity. Inservice education then is not done for the sake of doing so, but rather to fulfill a reason and that reason being to improve instruction.*⁴¹

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu atau kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi.

⁴⁰ Muhammad Yunus, 2016, “*Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”, *Jurnal Lentera Pendidikan*, (Vol. 19, No. 1 Juni), h. 114.

⁴¹ Marlow Ediger, 2010, *Digumarti Bhaskara Rao, Effective Schooling*, (New Delhi: Discovery Publishing House), h. 108

Berdasarkan pada Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa, kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴²

Hal senada dikemukakan Anis Ghufroon dikutip oleh Muhammad Yunus bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴³

Lebih lanjut, dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

⁴² *Opcit*, h. 115

⁴³ *Ibid*, h. 116

- 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 (EHB)
 - h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁴
- 2) Kompetensi Kepribadian Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian yaitu ditunjukkan dengan ciri-ciri berkepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.⁴⁵

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik.⁴⁶

⁴⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), cet. ke-7, h. 75

⁴⁵ *Loc-cit*, h. 116.

⁴⁶ *Opcit*, h. 117.

Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Maka dari itu, kepala sekolah harus menjamin agar para guru memiliki kepribadian yang baik untuk menunjang keberhasilan sekolah dalam mencetak peserta didik yang baik.

- 3) Kompetensi profesional Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional yaitu kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi lulusan yang ditetapkan dalam standar nasional yang ditetapkan.⁴⁷

Dari berbagai sumber yang membahas kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang study yang menjadi tanggungjawabnya

⁴⁷ *Opcit*, h 116

- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- g) Mampu melaksanakan hasil evaluasi hasil belajar peserta didik,
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.⁴⁸

Dari pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pelajaran, sehingga guru dengan mudah dapat memberikan pemahaman kepada peserta didik secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional guru tidak hanya berkaitan dengan pelajaran, tetapi bagaimana guru juga mampu membimbing dan mengarahkan peserta didik menjadi pribadi yang lebih baik.

4) Kompetensi sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali, dan warga masyarakat sekitar.⁴⁹

⁴⁸*Opcit*, h. 136

⁴⁹*Ibid*, h. 116

Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat,
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua /wali peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.⁵⁰

Pemaparan di atas menjelaskan bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk berhubungan baik dengan masyarakat sekolah. Hubungan yang baik akan berdampak positif terhadap atmosfer lingkungan sekolah, dengan begitu proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik.

4. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru

Disadari atau tidak tugas guru setiap waktu semakin berat. Guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi saja, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Melihat tugas yang semakin berat tersebut, maka sudah selayaknya bila kemampuan profesional guru juga terus ditingkatkan agar mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Terkait dengan hal ini guru sendiri harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri atau otokritik disamping harus pula memperhatikan berbagai pendapat dan harapan masyarakat. Menurut Purwanto, dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal.⁵¹

Pertama, memahami tuntutan standar profesi yang ada. Hal ini harus ditempatkan pada prioritas yang utama karena:

- a) Persaingan global memungkinkan terjadinya mobilitas guru lintas negara.
- b) Sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik.

Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.⁵²

Kedua, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai, maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

⁵¹ *Ibid*, h. 117

⁵² Ali Muhson, 2004, "Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, (Vol. I No. 1), h. 94.

Ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi. Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau networking. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses. Sehingga bisa belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui networking inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya.

Keempat, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen. Di zaman sekarang ini, semua bidang dan profesi dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai stakeholder. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu, guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

Kelima, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (*hard* technologis) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (*soft technologis*).⁵³

⁵³ *Opcit*, h. 95.

Beberapa upaya di atas tentu saja tidak akan dapat berjalan jika tidak dibarengi dengan upaya yang nyata untuk menjadikan guru menjadi sebuah profesi yang menjanjikan, artinya kesejahteraan guru memang harus ditingkatkan. Kesejahteraan guru yang memadai akan mampu mendukung kinerja guru secara optimal. Guru tidak lagi memikirkan bagaimana mencari pekerjaan sampingan untuk membiayai kehidupan keluarganya, melainkan mampu terfokus pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam membina anak didiknya. Usaha peningkatan profesionalisme guru harus terus dilaksanakan secara berkesinambungan. Peningkatan dan pengembangan sikap profesional ini dapat dilakukan baik selagi dalam pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas (dalam jabatan).⁵⁴

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang. Guru harus membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru pada bidangnya. Disamping itu, kesejahteraan guru juga perlu mendapat perhatian karena semakin sejahtera guru, maka semakin fokus untuk mengembangkan profesinya.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi guru, yaitu faktor internal dari dalam dan faktor eksternal dari luar guru itu sendiri.

Adapun dari faktor internal adalah :

⁵⁴ *Opcit*, h. 54-55

- a. Latar belakang pendidikan.
- b. Pengalaman mengajar.
- c. Keadaan kesehatan guru.
- d. Keadaan kesejahteraan ekonomi guru

Faktor eksternal adalah:

- a. Sarana pendidikan.
- b. Kedisiplinan kerja di sekolah.
- c. Pengawasan kepala sekolah.⁵⁵

Menurut Enco Mulyasa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme antara lain kompetensi guru, iklim organisasi dan sikap.

- a. Kompetensi Guru Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.⁵⁶

Kompetensi guru merupakan 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.

- b. Iklim Organisasi Iklim organisasi yaitu keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan

⁵⁵ *Opcit*, h. 5

⁵⁶ *Opcit*, h.40

bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Tipe-tipe dalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, iklim terbuka, dimana semua tipe iklim ini memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru.

- c. Sikap Menurut LL. Thrustone, sikap adalah tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologis yang berupa simbol simbol rata-rata, slogan-slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya. Sedangkan menurut D. Krech dan Crutchfield, sikap adalah organisasi yang tetap dari profesi motivasi, emosi, persepsi, atau pengamatan atas suatu aspek dari kehidupan individu.

Sikap merupakan sesuatu yang mengarah pada tujuan yang dihadapi dalam bentuk tindakan, ucapan, perbuatan, maupun emosi seseorang. Dalam sikap terdapat beberapa komponen yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme guru, komponen tersebut dapat berupa komponen kognitif, komponen efektif dan komponen perilaku.⁵⁷

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari pribadi guru sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan dimana

⁵⁷ Tutik Yuliani, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur," E-jurnal Unipma.ac.id, h. 3.

guru berada. Dua faktor tersebut yang mempengaruhi tingkat profesionalisme guru.

D. Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Kepala sekolah menduduki dua jabatan penting dalam satuan pendidikan dan bertanggung jawab dalam menjamin berlangsungnya proses pendidikan di sekolah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Jabatan pertama, kepala sekolah adalah sebagai pemimpin formal pendidikan di sekolah. Kedua, kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Mutu proses belajar mengajar di sekolah ditentukan oleh strategi kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik strategi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula mutu sekolah yang dipimpinnya. Sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar di sekolah, maka kepala sekolah berperan sebagai leader, supervisor, dan inovator.⁵⁸

Kepala sekolah sebagai leader membutuhkan karakteristik khusus seperti berfikir secara sistem dalam segala hal, mengambil keputusan dalam situasi yang kritis, mengelaborasi sikap dan tingkah laku sesuai lingkungan, menguasai budaya yang berhubungan dengan dirinya, memotivasi kerja bawahan secara kreatif, membaca situasi yang harus ditindak lanjuti dan menguasai kondisi lingkungan keamanan. Peran kepala sekolah sebagai inovator, E. Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin pada cara-cara kepala sekolah

⁵⁸ Nurhusna Razali, Cut Zahri Harun, Sakdiah Ibrahim, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pada SMA Negeri 1 Indrapuri Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana USK*, (Vol. 4, No. 2, November 2014), h.52

melakukan pekerjaannya secara objektif, kreatif, konstruktif, integratif, delegatif, rasional, pragmatif, keteladanan, disiplin serta fleksibel dan adaptabel.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip hubungan yang konsultif, kolegial, bukan hirarkis, demokratis, berpusat pada guru, dilakukan berdasarkan kebutuhan guru dan merupakan bantuan profesional. Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru yang menurutnya perlu dibina.⁵⁹

Pemaparan di atas menjelaskan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu kepala sekolah harus menjalankan perannya secara maksimal agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Setidaknya ada tujuh peran dari kepala sekolah yaitu sebagai leader, administrator, educator, manager, inovator, supervisor dan motivator.

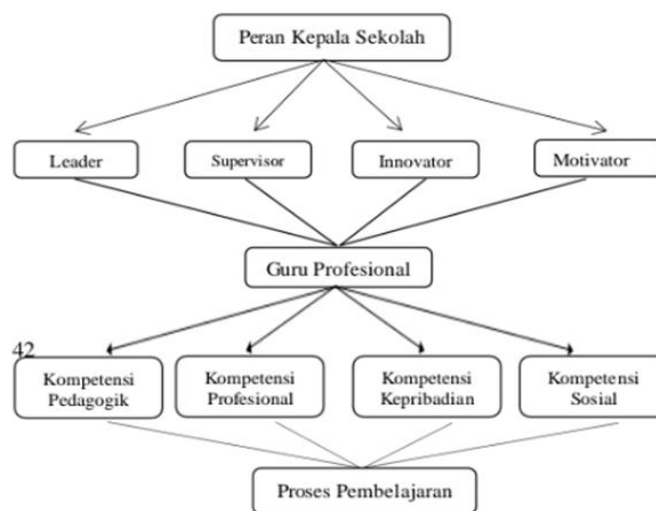
E. Kerangka Berpikir

Kepala sekolah memiliki tugas untuk membentuk guru profesional. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian, agar tujuan kepala sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kapasitas yang memadai sebagai seorang pemimpin. Dari beberapa kemampuan yang harus diperankan oleh kepala sekolah diantaranya yaitu sebagai leader, supervisor dan innovator.

⁵⁹ Sasmita, Irawan, 2016, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Plus Munirul Arifin NW Praya Lombok Tengah*, Tesis, (Mataram: Institut Agama Islam Negeri Mataram)

Sedangkan, kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruan. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan yang tinggi serta tanggung jawab besar dalam membimbing siswanya. Mencetak guru profesional adalah tugas kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya. Dengan kemampuan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah akan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensi profesionalnya. Apabila hal tersebut dipenuhi, maka akan tercipta proses pembelajaran yang baik dan akan melahirkan peserta didik yang berkualitas.



Gambar 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Maka, sejalan dengan kerangka berfikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan atau korelasi positif antara kepemimpinan kepala sekolah

dengan profesionalisme guru dan proses pembelajaran di sekolah. Proses pembelajaran yang baik tidaklah diperoleh secara instan, tetapi melalui proses yang secara aktif melibatkan kepala sekolah dan guru. Keduanya dituntut untuk berkolaborasi secara baik sehingga menghasilkan pembelajaran yang sesuai dengan harapan.