

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME
GURU DI SMU MUHAMMADIYAH 10 RANTAUPRAPAT
KABUPATEN LABUHANBATU**

TESIS

Oleh:

LAHMUDIN HASIBUAN
NIM 3003184043

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN ISLAM**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJUAN

Tesis berjudul:

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI SMU MUHAMMADIYAH 10 RANTAUPRAPAT KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh

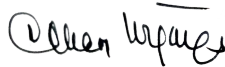
Lahmudin Hasibuan

NIM. 3003184043

Dapat disetujui dan disahkan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan
(M.Pd) Program Magister (S2) pada Program Studi Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Medan, 09 Desember 2020

Pembimbing I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037
NIDN. 2007047401

Pembimbing II



Dr. Achyar Zein, M.Ag
NIP. 19670216 199703 1 001
NIDN. 2016026701

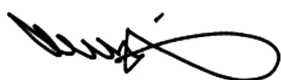
PENGESAHAN

Tesis berjudul “**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMU Muhammadiyah 10 Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu**”, an. Lahmudin Lubis, NIM 3003184043, Program Studi Pendidikan Islam telah diuji dalam Sidang Tesis pada tanggal 27 Agustus 2020.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Medan, 09 Desember 2020
Panitia Sidang Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua



(Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 19580719 199001 1 001
NIDN. 2019075801

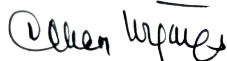
Sekretaris



(Dr. Edi Saputra, M.Hum)
NIP. 19750211 200604 1 001
NIDN. 2011027504

Anggota

Penguji I



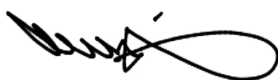
Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037
NIDN. 2007047401

Penguji II



(Dr. Achyar Zein, M.Ag)
NIP. 19670216 199703 1 001
NIDN. 2016026701

Penguji III



(Dr. Syamsu Nahar, M.Ag)
NIP. 19580719 199001 1 001
NIDN. 2019075801

Penguji IV



(Dr. Abdurrahman, M.Pd)
NIP. 19680103 199403 1 004
NIDN. 2003016802

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana UIN SU Medan,



Prof. Dr. Syukur Kholil, MA
NIP. 19640209 198903 1 003
NIDN. 2009026401



**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONALISME
GURU DI SMU MUHAMMADIYAH 10
RANTAUPRAPAT KABUPATEN
LABUHANBATU**

LAHMUDIN HASIBUAN

NIM : 3003184043
Prodi : Pendidikan Islam (PEDI)
Tempat/ Tgl. Lahir : Sampean, 06 April 1979
Nama Orangtua (Ayah) : H. Baginda Suten Hasibuan
(Ibu) : Romlah Ritonga
Pembimbing : 1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd
2. Dr. Achyar Zein, M.Ag

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SMU Muhamdiyah 10 Rantauprapat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisi data oleh Miles Dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dan untuk keabsahan data mengacu pada empat standart validasi yang terdiri dari Kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian.

Hasil temuan peneltian adalah: 1. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi, model dari gaya kepemimpinan dengan mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari para anggota maupun dari pemimpin. Adapun yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya yaiut memberikan motivasi atau pengaruh pada jajaran yang ada baik dari guru maupun karyawan. 2. Upaya yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mendelagasikan tanggung jawab kepada guru, memenuhi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Sedangkan upaya-upaya yang dilakukan kpala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menerapkan pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap guru di sekolah. 3. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru adanya pelatihan atau seminar yang sering diadakan, mengontrol guru dengan mengecek absensi, kehadiran dan kedisiplinan waktu. Menerapkan aturan-aturan berbentuk lisan dan tulisan serta tampil menjadi motivator dan keseriusan kepala sekolah. Sedangkan

penghambat dari peningkatan profesionalisme guru adalah kurangnya sarana prasarana yang belum memadai, kurangnya biaya operasional, tempat tinggal guru yang cukup jauh dari sekolah, kompetensi guru yang masih lemah, kurangnya kedisiplinan guru.

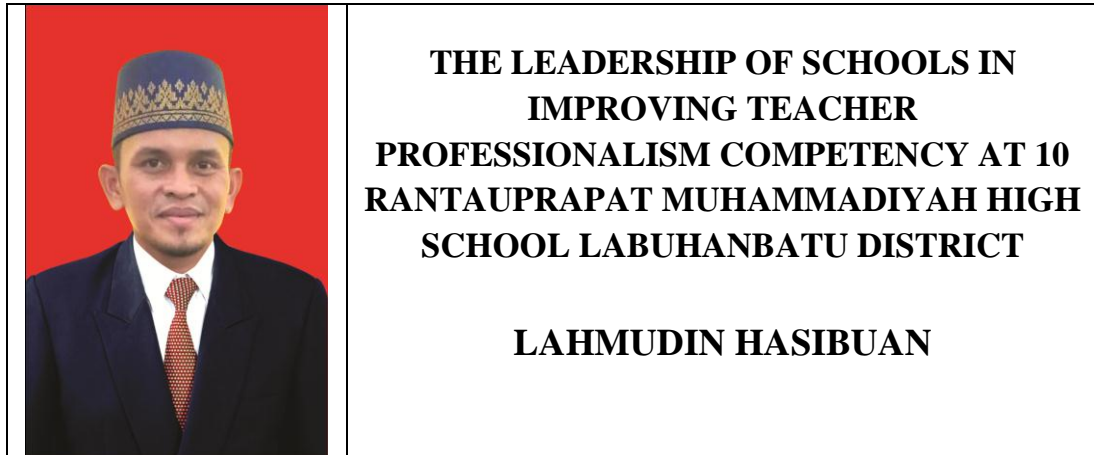
Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi Profesional Guru*

Alamat

Lk. Kampung Songo Kel. Danau Balai Kec. Rantau Selatan

No. HP

085270783592



Student ID Number : 3003184043
Program : Islamic Studies (PEDI)
Date of Birth : Sampean, 06 April 1979
Parent's Name (Father) : H. Baginda Suten Hasibuan
(Mother) : Romlah Ritonga
Supervisor : 1. Dr. Candra Wijaya, M.Pd
2. Dr. Achyar Zein, M.Ag

The purpose of this study was to describe the leadership of the principal in improving the professional competence of teachers at SMA Muhamadiyah 10 Rantauprapat. This research uses qualitative research with a naturalistic approach with data collection techniques using observation, interview, and documentation study techniques. Data analysis by Miles and Huberman, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions, and the validity of the data refers to four validation standards consisting of credibility, transferability, dependability, and certainty.

The findings of the research are: 1. The principal applies a democratic leadership style, a model of leadership style by considering the desires and suggestions of both members and leaders. As for what the principal does in applying his leadership style, which is to provide motivation or influence on the existing ranks both from teachers and employees. 2. Efforts made by teachers to improve teacher professionalism are delegating responsibilities to teachers, meeting competencies, namely pedagogical competence, personality competence, social competence, professional competence. Meanwhile, the efforts made by the head of the school in improving teacher professionalism by implementing direct and indirect supervision of teachers in schools. 3. Supporting and inhibiting factors in increasing teacher professionalism, the existence of training or seminars that are often held, controlling teachers by checking attendance, attendance and time discipline. Applying oral and

written rules and appearing to be a motivator and seriousness of the principal. Meanwhile, the obstacles to increasing teacher professionalism are the lack of inadequate infrastructure, lack of operational costs, teacher housing that is quite far from the school, weak teacher competence, and lack of teacher discipline.

Keywords: *Leadership, Teacher Professional Competence*

Address

Lk. Kampung Songo Kel. Danau Balai Kec. Rantau Selatan

Phone Number

085270783592



قيادة رئيس هيئة التدريس في تحسين الكفاءة المهنية
للمعلمين في المدرسة الثانوية العليا المحمدية 10 رانتو
فرافات مقاطعات لابوكان باتو

لحم الدين حسيبون

رقم القيد : 3003184043

الشعبة : الماجستير في التربية الإسلامية

مسقط الرأس : سمفيان, 06 ابريل 1979

الأب : الحاج بغيندا سوتن حسيبون

الأم : رملة ريتنجا

المشرف : الدكتور. جندر وجايا، الماجستير.

الدكتور. اخيار زين، الماجستير.

كان الغرض من هذه الدراسة هو وصف قيادة المدير في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين في المدرسة الثانوية العليا المحمدية 10 رانتو فراغات. تستخدم هذه الدراسة البحث النوعي بمنهج طبيعي مع تقنيات جمع البيانات باستخدام الملاحظة والمقابلات ودراسات التوثيق. تحليل البيانات بواسطة مايلز دان هوبرمان هو تقليل البيانات وعرض البيانات

واستخلاص النتائج ، وبالنسبة لصحة البيانات تشير إلى أربعة معايير للتحقق من الصحة تتكون من المصدقية وقابلية النقل والاعتمادية واليقين.

نتائج البحث هي: 1. يطبق المدير أسلوب القيادة الديمقراطية ، ونموذج أسلوب القيادة من خلال مراعاة رغبات ومقترحات الأعضاء والقادة. أما ما يفعله المدير في تنفيذ أسلوبه القيادي ، أي توفير الدافع أو التأثير على الرتب الحالية لكل من المعلمين والموظفين. 2. الجهود التي يبذلها المعلمون لتحسين الكفاءة المهنية للمعلمين هي من خلال تفويض المسؤولية للمعلمين ، وتحقيق الكفاءات ، وهي الكفاءة التربوية ، والكفاءة الشخصية ، والكفاءة الاجتماعية ، والكفاءة المهنية. في غضون ذلك ، بذلت جهود مدير المدرسة في تحسين الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال تنفيذ الإشراف المباشر وغير المباشر على المعلمين في المدارس. 3. العوامل الداعمة والمثبطة في تحسين مهنية المعلم هي التدريب أو الندوات التي تُعقد غالبًا ، والتحكم في المعلمين عن طريق التحقق من الحضور والانضباط الزمني. تطبيق القواعد في شكل شفهي ومكتوب ويبدو أن يكون دافع وجدية للمدير. وفي الوقت نفسه ، فإن العوائق التي تحول دون زيادة احترام المعلم تتمثل في الافتقار إلى البنية التحتية غير الملائمة ، ونقص التكاليف التشغيلية ، ومكان إقامة المعلم بعيدًا عن المدرسة ، وضعف كفاءة المعلم ، وقلة انضباط المعلمين.

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Pengesahan Lembar Pernyataan Abstrak	i
Kata Pengantar	vii
Pedoman Transliterasi	x
Daftar Isi	xv
Daftar Tabel.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	9
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
1. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	9
2. Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan	16
3. Metode Kepemimpinan.....	23
4. Peran Kepemimpinan	24
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	27
B. Konsep Profesionalisme Guru	37
1. Pengertian Profesionalisme Guru.....	38
2. Syarat Guru Profesional	41
3. Kompetensi Guru Profesional	42
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	48
D. Penelitian Relevan.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	56
B. Latar Penelitian	56
C. Subjek Penelitian.....	57
D. Teknik Pengumpulan Data	58
E. Teknik Analisis Data.....	60

F. Teknik Pencermatan Kesahihan Data.....	61
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	64
A. Temuan Umum Penelitian.....	64
1. Visi, Misi, Tujuan dan Motto SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.....	64
2. Profil Sekolah	65
3. Data Guru, Tenaga Pendidik dan Siswa	66
4. Data Saprasi	67
5. Data Rombongan Belajar.....	68
6. Program Kerja.....	68
B. Temuan Khusus Penelitian.....	69
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	69
2. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	75
3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.....	91
C. Pembahasan Hasil Penelitian	93
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	94
2. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	97
3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat	65
Tabel 4.2 PTK dan PD	67
Tabel 4.3 Data Saprasi	67
Tabel 4.4 Data Rombongan Belajar	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu Sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala Sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib sekolah tersebut di pertaruhkan.

Sebagaimana disadari bahwa Sekolah adalah salah satu jenis organisasi yang sering disebut organisasi pendidikan formal. Salah satu unsur organisasinya yang paling penting adalah manusianya. Personel interen organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan pokok yang mereka kerjakan ialah kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya suatu usaha kerja sama dari semua personel organisasi serta ditunjang oleh ada tidaknya tersedia sarana

dan prasarana, maka sangat mustahil tujuan suatu lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai *Top Leader* dalam sebuah institusi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan kegiatan Sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah, serta memilih dan mengembangkan pegawai/personil.¹

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya.

Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Kepala sekolah juga agen komunitas lokal yang melayani orangtua yang mengirim putra-putrinya ke sekolah dan berusaha memelihara lingkungan pendidikan yang bisa menjawab kebutuhan anak-anak mereka.

¹.Rosdiana A. Bakar. (2015). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Medan: CV. Gema Ihsani. h. 153.

Pada prinsipnya proses kepemimpinan adalah pengaturan. Apabila dikuasai dengan baik akan merupakan salah satu kunci sukses bagi kepala sekolah dalam mengemban tugasnya sebagai koordinator dan motivator yang mengarahkan para guru agar tetap maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu peranan kepemimpinan yang sangat penting adalah untuk menyusun program belajar mengajar dan menempatkan tugas masing-masing guru, dalam hal ini guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat harus melaksanakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang sudah dilaksanakan guru. Agar guru dapat menjalankan tugasnya secara baik, maka sedikit banyaknya Kepala sekolah harus mengetahui dan memberi motivasi.

Tugas kepemimpinan kepala sekolah secara umum adalah memberikan motivasi kepada guru agar menjalankan tugasnya diri dengan tugas pokok, sehingga dalam proses belajar mengajar dengan baik dan tidak merugikan anak didik.²

Hal ini akan dapat mengembangkan profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan implementasinya di sekolah menjadi baik. Bukan hanya itu, tugas kepala sekolah juga berkaitan dengan kelengkapan fasilitas peningkatan profesionalisme guru. Secara abstrak, hubungan kepala sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dilihat. Karena peningkatan profesionalisme guru itu dilakukan oleh guru itu sendiri. Akan tetapi, secara konkritnya bahwa sebenarnya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan baik atau tidaknya peningkatan kualitas profesi guru di sekolah tersebut.

Selain kepala sekolah, Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat

².Suharsimi Arikunto. (2014). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. h. 125.

penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.

Dalam proses kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasa digunakan pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan secara umum merupakan sebuah kualitas yang tersembunyi yang akan mendapatkan sebuah kepercayaan, kerjasama serta kejujuran akan menentukan kualitas atau lemahnya dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya.³

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana meningkatkan profesionalisme guru. Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria perubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu

³Muwahid Shulhan. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras. h. 9.

proses yang disebut sosialisasi, proses ini akan berhasil dengan baik jika pegawai baru akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang ditempatinya.

Berdasarkan catatan *Human Development Index* (HDI), mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk mengadakan perubahan yang mendasar. Data statistik HDI menyebutkan 60 persen guru SD, 40 persen guru SLTP, 43 persen guru SMK belum layak mengajar dijenjang masing-masing. Selain itu, 17,2 persen guru atau setara dengan 69,477 guru mengajar bukan bidang studinya.⁴

Terkait dengan permasalahan ini maka *Wexley Yukl* menyarankan pemimpin seharusnya mengawali, berusaha mengajak bekerja membicarakan tentang apaapa yang menjadi keluhannya.⁵ Pemimpin disuatu sekolah yang akhirnya disebut Kepala Sekolah, dalam konteks tugasnya kepala sekolah sangat berat karena harus mampu berperan ganda. Selain sebagai pemimpin tentunya mampu menjadi mitra kerja guru-guru dalam mengajar dan mendidik para peserta didiknya. Dan tentu setiap pemimpin mempunyai cara dan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut pengamatan sementara di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, proses gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru masih tergolong sederhana dan kurang mendukung, hal ini terlihat kurangnya usaha dan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada guru-guru untuk mengembangkan profesionalismenya serta kurangnya dalam menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini merupakan fokus kepala sekolah dalam memimpin dan meningkatkan sekolah yang dipimpinnya. Berdasarkan latar belakang

⁴Suriyati. “*Kepemimpinan dan Peningkatan Profesionalisme Guru*”. Jurnal Tarbiyah. Vol. 22 No. 1. Summer Januari-Juni 2015. h. 45.

⁵.Syafaruddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CitaPustaka Media. h. 140.

tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu”**

B. Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang Masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat?
2. Bagaimana upaya peningkatan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat ?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.
2. Untuk mengetahui profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan, khususnya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berminat dalam kajian kepemimpinan. Secara praktis hasil penelitian akan berguna sebagai berikut;

1. Penulis untuk menambah pengalaman dan wawasan baru sebagai wadah dan wahana untuk mengembangkan dan cakrawala berfikir khususnya dalam bidang pendidikan sehingga dapat diharapkan apabila sudah terjun dilapangan.
2. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Penelitian itu dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menetapkan suatu kebijakan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru yang sekaligus untuk mencapai hasil-hasil yang optimal dalam pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.
 - c. Mengembangkan teori manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan peran pimpinan (Kepala Sekolah) dan Manajemen profesional.
3. Bagi guru dan sekolah
 - a. Dapat dijadikan umpan balik untuk menilai profesional yang di miliki guru dalam kegiatan belajar mengajar dan melaksanakan tugas penelitian. Di samping itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan profesional yang telah dimiliki guru-guru.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pertumbuhan dan peningkatan jabatan fungsionalnya sebagai guru yang profesional.
4. Bagi Siswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk lebih meningkatkan prestasi belajar demi dapatnya berkompetisi dengan kebutuhan pasar (SDM).
5. Bagi peneliti yang akan datang hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan kajian penunjang dan bahan pengembang perancangan penelitian dalam meneliti hal-hal yang berkaitan dengan topik diatas.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan yang penting dalam pengembangan organisasi.¹

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan adalah kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pemimpin. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, baik yang ruang lingkupnya kecil maupun luas, karena pada sifatnya sebagai proses aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memimpin atau mengendalikan suatu organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan itu merupakan seni untuk mempengaruhi bawahannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok agar melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi seoptimal mungkin.

¹Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Sekolah*. Jakarta: Kencana. h. 29.

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.² Seperti halnya manajemen, kepemimpinan atau leadership telah didefinisikan oleh banyak para ahli antaranya adalah Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selain berhubungan dengan tugasnya.³

Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh *James M. Black* pada *Managemem: a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.⁴

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Tak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok.ia, harus berada di dalam suatu kelompok. Seseoranag tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada dalam suatu kelompok dimana ia memainkan peranan-peranan dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

²Hadari Nawawi. (2010). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. h. 89.

³Moch Idochi Anwar. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. h. 91.

⁴Jejen Musfah. (2015). *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 56.

Sementara R. Soekarto Indra fahrudi mengartikan “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu”. Kemudian menurut Maman Ukas “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan”.⁵

Definisi- definisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumusan lain yang dapat ditarik dari definisi di atas adalah:

- 1) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Aktivitas pemimpin antara lain dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.
- 3) Aktivitas pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*science*) untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- 4) Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreatifitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan mencapai.
- 5) Pimpinan selalu berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu

⁵.Burhanuddin. (2011). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara. h. 90.

atau kelompok dengan individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan.

- 6) Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.⁶

Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha mengartikan bahwa “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang berlangsung di dalam organisasi kependidikan ialah sebagaimana dijelaskan *John Hartkly* yaitu: “Educational leadership involves influencing people engage in training mind”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup usaha mempengaruhi orang-orang yang menekuni aktivitas pembinaan jiwa.⁷

Untuk mengetahui lebih jelas apa yang dimaksud dengan kepemimpinan, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku baik perseorangan maupun kelompok agar bergerak kearah tujuan tertentu. Maka kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi personil yang pendidikan dan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Fokus pada masalah khususnya mengenai kepemimpinan pendidikan yang dari uraian-uraian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai upaya menggerakkan seseorang atau kelompok kearah tertentu itu mengandung arti

⁶ Sudarwan Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta h. 55-56.

⁷E. Mulyasa. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. h. 34.

keseluruhan pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapai tujuan organisasi dengan baik, kegiatan ini hanya mungkin dilaksanakan oleh seorang yang berani tampil kedepan serta mampu mengambil keputusan sehingga orang lain bergerak atau memperoleh motivasi untuk melakukannya. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi:⁸

- a. Kegiatan mengarahkan orang-orang yang berarti keseluruhan proses pemberian motivasi agar bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh demi tercapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.
- b. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seorang yang berani tampil kedepan dengan memberikan bimbingan, mempengaruhi dan mendorong terwujudnya tindakan atau tingkah laku yang terarah pada tujuan.
- c. Inti dari kegiatannya adalah kemampuan mengambil keputusan sehingga orang lain bergerak atau memperoleh motivasi untuk melakukannya.

Dari uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, memberi perintah atau pengaruh, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara bekerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja sehingga tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Selain menurut pandangan para ahli, Islam juga mempunyai pengertian tentang kepemimpinan dimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Anbiya' ayat 73 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ط

⁸. *Ibid.*, h. 50.

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.⁹

Allah SWT berfirman dalam surat At-tahrim ayat 6 sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا قُوْا اَنْفُسَكُمْ وَاَهْلِيْكُمْ نَارًا وَقُوْدُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَٰٓئِكَةٌ

غَلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُوْنَ اِلٰهَ مَا اَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُوْنَ مَا يُؤْمَرُوْنَ ﴿٦﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.¹⁰

Dari penjelasan ayat tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia mempunyai hakikatnya untuk menjadi seorang pemimpin, baik dalam dirinya sendiri maupun orang lain.

⁹.Q.S. Al-Anbiya':21, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Putra Mediatama Press, h. 200.

¹⁰.Q.S. Al-Anbiya':66, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Putra Mediatama Press, h.398.

Dalam Hadist Shahih Bukhori juga menjelaskan tentang kepemimpinan.

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*Artinya: “ Bahwasannya Abdullah bin Umar ra. Pernah mendengar bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: setiap kamu adalah pemimpin. Dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Imam (pemimpin) adalah menjadi pemimpin terhadap rakyatnya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang wanita (istri) adalah pemimpin terhadap rumah tangganya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Pelayan adalah menjadi pemimpin terhadap harta majikannya, dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Kata Abdullah, apakah Nabi SAW. Juga bersabda: laki-laki itu pemimpin bagi harta benda ayahnya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kamu semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.*¹¹

Dalam pernyataan Nabi di atas menunjukkan bahwa dalam posisi dan status apapun juga, manusia sebagai pribadi maupun sebagai umat, tanggung

¹¹ HR. Bukhori (Penterjemah: Tim Darusunnah dkk. 2013. *Ensiklopedia Hadist 6; Jami' Bukhori*. Jakarta: Almahira.

jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakkan. Apabila tanggung jawab ini ditunaikan, maka akan menjadikannya sebagai orang yang beruntung. Namun sebaliknya jika diabaikan, maka ia termasuk orang yang merugi.

2. Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Mulyasa gaya kepemimpinan adalah suatu pola seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.¹² Setiap pemimpin mempunyai sikap dan perilaku tertentu dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. banyak para ahli membicarakan sikap, sikap diperoleh seorang bukan melalui orang tua atau warisan, melainkan lebih banyak ditentukan dan dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan, dan pergaulan. gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara seseorang pemimpin melakukan kegiatan dalam membimbing, menggerakkan, mempengaruhi dan mengerahkan para bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku kepala sekolah terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. setiap pemimpin mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan demokratis atau otokratis. pemimpin yang baik akan

¹².Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press. h. 97.

mengkomunikasikan energinya, antusiasmenya, ambisinya, kesabarannya, kesukaannya dan arahnya demi mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Soewardji Lazarut, kepemimpinan ditinjau dari cara pendektannya di bagi menjadi 3 macam, yaitu :

1) Kepemimpinan Otokratis

Secara etimologi, otoriter berarti “berkuasa sendiri, sewenang-wenang”. sedangkan secara terminologis adalah “menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang berkuasa”.¹³ Kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya dalam memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya. pemimpin yang demikian ini merasa bahwa statusnya berbeda dan lebih tinggi dari pada kelompoknya. oleh karena itu ia menempatkan dirinya diluar dan diatas kelompoknya atau “working on a group” Menurut Kartini Kartono, ciri-ciri kepemimpinan ini adalah :¹⁴

- a) Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi.
- b) Dia menentukan policies/kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- c) Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- d) Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya. baginya pemimpin adalah menggerakkan dan

¹³.Jejen Musfah, h. 67.

¹⁴.Hadari Nawawi, h. 95.

memaksa seseorang. Seorang pemimpin yang otoriter bersifat ingin berkuasa, sehingga suasana di sekolah selalu tegang. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada kelompok untuk turut ambil bagian dalam memutuskan suatu persoalan. inisiatif dan daya fikir anggota sangat dibatasi. Sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Kepala sekolah bebas membuat peraturan sendiri dan peraturan tersebut harus ditaati dan diikuti oleh anggota.

Salah satu contoh, kepala sekolah yang kurang mau mendengarkan atau mengindahkan pendapat-pendapat, ide-ide, dan saran-saran yang kreatif dari guru-guru atau staf sekolah yang dipimpinya. Dalam rapat-rapat sekolah maka kepala sekolah tersebut hanya memajukan dan melaksanakan ide-ide dan keinginannya sendiri saja untuk diterima dan dijadikan rapat.

2) Kepemimpinan Laissez faire

Pemimpin yang Laissez faire menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan sudah matang. jadi, mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Pemimpin Laissez Faire ini sebenarnya memimpin tetapi tidak memberikan kepemimpinan karena pemimpin ini membiarkan guru-guru bekerja sesuai dengan kemauan guru tersebut tanpa adanya pengawasannya, hal ini menyebabkan guru-guru menjadi tidak disiplin, serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.¹⁵Dari uraian tersebut dapat diketahui ciri-ciri kepemimpinan laissez-faire sebagai berikut :

- a) Tidak yakin pada kemampuan sendiri.
- b) Tidak berani menetapkan tujuan untuk kelompok.
- c) Tidak berani menanggung resiko.

¹⁵.Mesiono. (2012). *Manjemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 92.

d) Membatasi komunikasi dan hubungan kelompok.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa inti dari kepemimpinan lissez-faire bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya, kepemimpinan laissez-faire juga memberikan keuntungan antara lain para anggota (guru) atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

3) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. pada kepemimpinan demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya adalah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. ia merasa harus menggerakkan kelompok kearah pencapaian tujuan.

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang demikian akan menghargai pendapat atau kreasi anggotanya / guru-guru yang menjadi bawahannya.

Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan sendiri, sehingga terciptalah hubungan dan kerja sama yang baik dan harmonis, saling bantu membantu didalam melaksanakan tugas sehari-hari sudah barang tentu dengan terciptanya suasana kerja yang sehat ini, baik guru, tata usaha dan kepala sekolah bekerja dengan kegembiraan dan kesenangan hati untuk memajukan

rencana pendidikan disekolah. Menurut siagian ada 5 tipe/gaya kepemimpinan :

- 1) Otokratis, menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, dan tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya.
- 2) Militeristis, menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah, senang bergantung pada jabatan, senang formalitas yang berlebihan, dan sulit menerima kritik dan saran dari bawahnya.
- 3) Paternalistis, menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, terlalu melindungi, jarang memberi kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan, hampir tidak pernah memberi kesempatan pada bawahan untuk berinisiatif sendiri dan mengembangkan kras dan fantasinya.
- 4) Karismatis, memiliki daya penarik yang sangat besar sehingga memiliki pengikut yang besar jumlahnya, pengikutnya tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan mentaati pemimpinnya, dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib, karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan atau ketampanan si pemimpin.
- 5) Demokratis, dalam menggerakkan bawahan berpendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan, senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan.¹⁶

¹⁶.Didin Kurniadin dan Imam Machali. (2016). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media, h. 302.

Menurut Eddy dan *Vanderlinden* terdapat 4 empat gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

- 1) Gaya Instruktif: leader cenderung memberikan pengarahan (direktif) dan suportif yang rendah. Leader memberikan instruksi disertai pengawasan yang ketat. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang belum matang.
- 2) Gaya konsultatif: leader memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang.
- 3) Gaya partisipatif: leader memberikan suportif tinggi tetapi direktif yang rendah. Leader mengambil keputusan yang memperhatikan masukan-masukan bawahan. Gaya ini sesuai untuk menghadapi bawahan yang agak sudah matang.
- 4) Gaya delegatif: leader memberikan direktif dan suportif yang rendah. Leader menyerahkan pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban penuh pada bawahan. Gaya delegatif hanya cocok untuk menghadapi bawahan yang benar-benar sudah matang.

Disisi lain ada beberapa karakteristik umum para pemimpin, dikemukakan Overton, yaitu:

- 1) Kecerdasan: para pemimpin cenderung memiliki kecerdasan lebih tinggi daripada anggotanya,
- 2) Kematangan sosial: para pemimpin cenderung memiliki kematangan emosi dan minat yang sangat luas,
- 3) Memiliki motivasi dan orientasi prestasi: para pemimpin berusaha mencapai sesuatu, bila mereka mencapai satu tujuan, akan mencapai yang lain. Motivasi pemimpin biasanya tidak bergantung pada faktor luar,

- 4) Memiliki rasa percaya diri dan keterampilan komunikasi: pemimpin mengenali kebutuhan bekerjasama dengan orang lain dan hormat terhadap pribadi individu. Keterampilan komunikasi digunakan memperjuangkan sesuatu saling kerjasama dan memberikan dukungan.¹⁷

Gaya kepemimpinan itu berbeda-beda . Menurut Sondang P. Siagian, Ada empat gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan yang otokratis
2. Tipe militeristes
3. Gaya peternalistik
4. Gaya atau model kontingensi fielder
5. Kepemimpinan tiga dimensi
6. Gaya model kontinum
7. Gaya kepemimpinan laissez faire
8. Kepemimpinan yang demokratis
9. Gaya kepemimpinan kharismatik.¹⁸

Dari beberapa gaya dan karakteristik kepemimpinan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya memiliki pilihan terhadap pemikiran dan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi staf, para guru, personil, pegawaiai dan murid-murid di sekolahnya.

¹⁷.Syafaruddin. *Kepemimpinan*. h. 58.

¹⁸Muhaimin.*Op-cit*, h.253.

3. Metode Kepemimpinan

Urgensitas metode kepemimpinan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya, sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinan.

Menurut Ordway Tead mengemukakan metode kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Memberi Perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relaksi kerja.karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasaan atau jawatan pemerintah. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap personal maupun komunal.

b) Memberikan celaan dan pujian.

Celaan itu sebaiknya berupa teguran yang dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang.Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki kesalahannya.

c) Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar.

Pemimpin harus bersifat obyektif fan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme. Pemimpin bukan agen polisi atau tukang penyelidikan mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang.Bukan pula sebagai kontrolir yang keras kejam, juga bukan seorang dictator yang angkuh. Sesungguhnya kesuksesan seorang pemimpin itu diukur dari perasaan para pengikut yang menghayati emosi-emosi seneng, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur dan adil.

d) Peka terhadap saran-saran

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang positif. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikannya dengan ide-ide sendiri.

e) Memperbaiki rasa kesatuan kelompok

Pentingnya mewujudkan rasa kesatuan kelompok harus dilakukan seseorang pemimpin, mengingat semakin mengglobalnya tantangan dari luar dan situasi masyarakat modern.

f) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Untuk membuktikan rasa percaya, dan disiplin kelompok serta rasa tanggung jawab, penting setiap kelompok mengembangkan tatacara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi.

g) Meredam kabar dan isue-isue yang tidak benar

Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar yang tidak benar. Untuk itu seorang pemimpin berkewajiban mengusut sampai tuntas sumber yang tidak jelas tersebut.¹⁹

4. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain manajer adalah sebagai pemimpin. Menurut Robbins di bahwa peran adalah

¹⁹Mesiono. 2015, *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 78.

seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada suatu unit sosial.

Mengacu kepada Nanus bahwa peran kepemimpinan utama yang efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Dalam keempat peran ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dan menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.²⁰

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Ada empat peran utama kepemimpinan efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Keempat peran ini secara bersama-sama merupakan pekerjaan pemimpin visioner. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.²¹

Setiap lembaga atau organisasi tentu memiliki pemimpin yang menggerakkan dan mengatur jalannya sebuah lembaga atau organisasi tersebut, tidak terkecuali pada lembaga pendidikan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid sebagai orang yang menerima pelajaran. Dengan demikian bahwa, dapat dikatakan keberhasilan dan kemajuan

²⁰Engkoswara.2015, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta. h. 55-56.

²¹Syafaruddin, 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media. h. 59.

sebuah sekolah tidak terlepas dari bentuk usaha dan keterampilan kepala sekolah dalam mengatur, mengelola, menggerakkan dan mendayagunakan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang dicapai oleh sekolah. Seorang kepala sekolah adalah pemimpin pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengawasi hasil pembelajaran yang dicapai. Dengan begitu, kepala sekolah dapat memrankan diri sebagai fasilitator yang memudahkan berkembangnya kerjasama semua personil dan sekolah dan membantu anak mudah mengikuti pembelajaran di sekolah.

Kepala sekolah selain memimpin penyelenggaraan pendidikan di sekolah juga melaksanakan sejumlah peran/ fungsi kepala sekolah melaksanakan tugas yang banyak dan kompleks:

- a) Dalam perannya sebagai pendidik, kepala sekolah bertugas membimbing guru, karyawan, siswa mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran.
- b) Dalam penerapannya sebagai manajer, kepala sekolah bertugas menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya sekolah dan mengendalikan kegiatan.
- c) Sebagai administator kepala sekolah bertugas, mengelola administrasi, KBM dan BK, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, persuratan dan urusan rumah tangga sekolah.
- d) Sebagai supervisor kepala sekolah bertugas menyusun program supervisi pendidikan, memanfaatkan hasil supervisi.
- e) Sebagai pemimpin kepala sekolah bertugas menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, melakukan komunikasi.

- f) Sebagai pembaru kepala sekolah bertugas mencuri dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru, staf dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaharuan yang ditawarkan.
- g) Sebagai pembangkit minat kepala sekolah bertugas menyihir lingkungan kerja, suasana kerja, membngun prinsip penghargaan dan hukuman.²²

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan sebuah sekolah, oleh sebab itu untuk menjadi seorang kepala sekolah yang sukses harus mempunyai semangat untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan diri serta mampu memahami tugas dan fungsinya dari setiap unsur sekolah agar setiap potensinya dapat tersalurkan secara proposional.

5. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.”

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah

²²Muhaimin.*Op-cit*, h. 126.

lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara terminology kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²³ Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

a. Pengertian Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa inggris “leadership”. Dalam Ensiklopedi umum diartikan sebagai “Hubungan Yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan dan yang dipimpin.

²³. E. Mulyasa. (2004). h. 40.

Dubrin, A.J, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴

Menurut G.R. dalam bukunya *Principles of Management*, mengemukakan arti kepemimpinan adalah *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain the which the leader desires*. Aktivitas memimpin pada hakikatnya meliputi suatu hubungan dan adanya satu orang yang memengaruhi orang-orang lain agar mereka mau bekerja kearah pencapaian sasaran tertentu.²⁵

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus 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 adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran²⁶. Dilembaga persekolahan, 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 dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh handal dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena

²⁴Engkoswara & Aan Komariah, 2015, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Cet. 4, hal.177

²⁵Mesiono, 2012, *Manajemen&Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 57

²⁶Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah* (tinjauan teoritik dan permasalahannya) (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 83.

nantinya diharapkan kepala sekolah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan khususnya Ujian Nasional.

Menurut Wahyudi “kepala sekolah adalah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang di angkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang di syaratkan untuk jabatan di maksud”²⁷.

Sedangkan Menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin dalam suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah. Adapun menurut Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” diartika sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan member pelajaran.²⁸

Dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 pada Bab I Ketentuan Umum pasal 1, yang berbunyi: “kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhatul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs.) sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), sekolah menengah atas luar

²⁷Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)* Cetakan kesatu (Bandung: Alfabeta, 2009), h.63.

²⁸Jamal Ma'mur Asmani. (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, hal. 16

biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI), atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI)”.²⁹

Dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kecakapan mengelola sumber daya yang dimiliki suatu sekolah sampai dengan bisa didayagunakan semaksimal mungkin untuk meraih tujuan bersama. Maksud dari kata memimpin adalah *leadership*, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.

b. Syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengalahkannya, dan menggalangkannya guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan kepala sekolah.

Dalam buku panduan manajemen sekolah (Depdiknas) dikemukakan.³⁰

- 1) Kepribadian yang kuat, yaitu pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial.
- 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik.
- 3) Memiliki pengetahuan yang luas
- 4) Memiliki keterampilan yang profesional.

²⁹ Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

³⁰Departemen Agama RI. (2003). *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervise Pendidikan*. Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam Jakarta. h. 98.

a. Kewajiban Kepala Sekolah

Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang perlu dipenuhi oleh seorang kepala sekolah. Dari beberapa kewajiban kepala sekolah maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru tersebut.

Kewajiban utama kepala sekolah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- 1) Memelihara secara baik rekor sekolah bagi semua bidang,
- 2) Mempersiapkan laporan bagi kantor pusat (Dinas Pendidikan Daerah) dan lembaga lain,
- 3) Pengembangan anggaran dan pengawasannya,
- 4) Administrasi personil,
- 5) Disiplin pelajar,
- 6) Menyusun jadwal dan memelihara pelaksanaan kegiatan,
- 7) Mengembangkan administrasi,
- 8) Memantau program dan proses pengajaran sebagaimana diatur oleh kantor pusat (Dinas Pendidikan).³¹

Dalam menjalankan kewajiban kepala sekolah tidak hanya sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan cara melibatkan guru dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan, melakukan komunikasi kepada orang tua/wali siswa dan masyarakat, dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atau prestasi serta sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Kepala sekolah bertanggungjawab atas tugas manajemen/administrasi dan melakukan kegiatannya dalam menangani pengajaran dan sumber daya untuk kelancaran proses pengajaran, melakukan program supervisi, dan proses

³¹.Sayafaruddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. h. 151.

pengajaran memerlukan kantor tertentu di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga bertanggungjawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum dan merealisasikan visi misi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

Penulis mengambil kesimpulan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya harus meningkatkan profesionalisme guru, dimana peningkatan profesionalisme guru merupakan hasil dari gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, apabila gaya kepemimpinannya bagus maka output didalam sekolah tersebut akan bagus.

b. Peran Kepala Sekolah

Menentukan maju mundurnya satu organisasi dalam sekolah sangat ditentukan oleh pimpinan yaitu kepala sekolah karena kepala sekolah punya peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Menurut E.Mulyasa di dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional mengatakan bahwa kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM)³².

Berdasarkan fungsi kepala sekolah tersebut penulis akan uraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif,

³² E.Mulyasa, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 98

memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Peran kepala sekolah adalah sebagai *manager* Kepala Madrasah harus melakukan kegiatan-kegiatan manajerial pendidikan seperti perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengordinasikan (*planning, organizing, actuating, controlling*). Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh

tenaga kependidikan. Pengawasan adalah proses mendesain untuk membantu guru dan pengawas untuk belajar banyak tentang praktek mereka; akan lebih baik lagi mampu menggunakan/memanfaatkan pengetahuan keahlian mereka untuk memberikan layanan pada orang tua dan sekolah; dan untuk membuat sekolah belajar lebih efektif. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala sekolah sebagai leader

Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin (khalifah) dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Seperti Kepala sekolah adalah sebagai pemimpin didalam lingkungan lembaga pendidikan di sekolah

f. Kepala sekolah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga ke pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai motivator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik kepala sekolah harus punya strategi yang tepat dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya dan motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan fisik seperti lingkungan yang kondusif akan dapat memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, pengaturan suasana kerja seperti iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan, disiplin yaitu kepala sekolah harus mampu menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.

c. Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo, ada empat macam fungsi yang penting dimiliki seorang pemimpin yaitu, mendefinisikan misi dan peranan organisasi, seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi.³³

Kepala sekolah perlu menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan. Adapun fungsi kepala sekolah menurut *Roe* dan *Drake*, yaitu:

- 1) Mendorong dan memotivasi staf untuk kinerja maksimal,
- 2) Mengembangkan staf secara realistis dan bertujuan dari akuntabilitas pengajaran (memonitor program pengajaran dan proses pengajaran),
- 3) Bekerja dengan staf dalam mengembangkan dan melaksanakan evaluasi staf,

³³Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. h. 151.

- 4) Bekerja dengan staf dalam menyusun rencana untuk evaluasi dan pelaporan kemajuan pelajar,
- 5) Membangun pusat sumber belajar dan dan menata penggunaannya,
- 6) Mengembangkan kerjasama dengan staf dalam mengembangkan keprofesionalan yang dinamis dan program pelayanan pendidikan sendiri.

Fungsi kepemimpinan membantu kepala sekolah dalam menyelenggarakan kepemimpinannya di sekolah, tanpa adanya tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh kepala sekolah maka kepemimpinan yang dipegang tidak menentu arahnya.

Oleh karena itu, penulis menarik sebuah kesimpulan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinannya secara integral agar mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh sekolah tersebut.

B. Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sikap professional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang professional mempunyai kebermaknaan ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Setiap orang yang berprofesi sebagai pengajar pasti ingin menjadi guru yang profesional. Guru yang baik akan mampu membuat siswa menikmati kegiatan belajar disekolah.

Menjadi guru yang baik saat mengajar bukan soal sifat si guru tersebut tapi soal kemampuan mengatur irama pembelajaran. Tanggung Jawab atas

keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesetiaan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur. Hal ini dapat dilihat dari personal yang mencerminkan suatu pribadi yaitu terdiri dari konsep diri, ide, kenyataan diri.³⁴

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata ‘profesi’ yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³⁵

Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris, yaitu ‘*profession*’ atau bahasa latin, ‘*profecus*’, yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan secara terminologi, profesi berarti suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoretis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual. Suatu profesi harus memiliki tiga pilar pokok, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik.³⁶

³⁴. Syaiful Sagala. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. h. 12.

³⁵ Djam’an Satori, dkk, (2010), *Profesi Keguruan*, Jakarta: Universitas Terbuka, h.22.

³⁶ Rusman, (2011), *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, Jakarta : Rajawali Pers, h. 54.

Menurut Kunandar profesionalisme berasal dari kata ‘profesi’ yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³⁷

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Adapun pengertian lain tentang Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁸

Pada dasarnya, profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh lima kompetensi sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- b. Selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi.
- c. Senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
- d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.

Pada prinsipnya, profesionalisme guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Jadi, dari beberapa pengertian

³⁷ Syaiful Sagala, (2011), *Kemampuan Profesional Guru*, h. 17.

³⁸ Undang-undang Guru dan Dosen, (2010), Jakarta, Sinar Grafika, h. 03.

diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian profesionalisme guru adalah seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan khusus membimbing membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional.

Profesional dalam Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan.

Sebagaimana firman Allah yang mengingatkan kita semua seperti yang tercantum dalam surat Al-An'am ayat 135 adalah :

قُلْ يَتَقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah (bekerjalah) sepenuh kemampuanmu (menurut profesimu masing-masing, Sesungguhnya akupun berbuat (bekerja pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.³⁹

Dalam Islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasul Allah mengatakan bahwa “ bila

³⁹ Q.S. Al-An'am : 6, Depaartemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Tanjung Mas Inti, 2002), h. 910.

suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran”. Telah dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhori:

إِذَا وُسِدًا لِأَمْرٍ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ

Artinya:

“Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhori).⁴⁰

“Kehancuran” dalam hadis itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang “hancur” adalah muridnya.

Sementara itu, untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan.
- b. Senang memasuki organisasi profesi keguruan.
- c. Memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Melaksanakan kode etik guru.
- e. Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab.
- f. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat.
- g. Bekerja atas panggilan hati nurani.

2. Syarat Guru Profesional

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara

⁴⁰ HR. Bukhori (Penterjemah: Tim Darusunnah dkk. 2013. *Ensiklopedia Hadist 6; Jami' Bukhori*. Jakarta: Almahira.

klasikal, baik disekolah maupun di luar sekolah. Mengingat demikian berat tugas dan pekerjaan guru, maka ia harus memenuhi persyaratan-persyaratan pokok yang mungkin seimbang dengan posisi untuk menjadi guru. Tidak semua orang dapat dengan mudah melakukannya, apalagi mengingat posisi guru seperti yang terjadi di Indonesia dewasa ini. Di samping berat tugasnya, dia harus merelakan sebagian besar hidupnya untuk mengabdikan kepada masyarakat, meskipun imbalan gaji guru sangat tidak memadai, bila dibandingkan dengan profesi lainnya.

Zakiah Darajat, menyebutkan tidak sembarangan orang dapat melakukan tugas guru. Tetapi orang-orang tertentu yang memenuhi persyaratan yang dipandang mampu, yakni: (1) bertaqwa kepada Allah SWT, (2) Berilmu, (3) Berkelakuan baik, dan (4) Sehat Jasmani dan Rohani.⁴¹

Selain itu Usman juga mengemukakan bahwa ada beberapa syarat yang masih ada bagi profesionalisme guru, antara lain:

- a. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki obyek / klien layanan yang tetap, yaitu guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat. Dengan demikian seseorang yang akan melakukan kegiatan profesional harus menempuh jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan itu.

3. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi menurut Usman adalah “suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang

⁴¹ Syaiful Sagala, h. 22.

kuantitatif.” Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan pada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, efektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.⁴²

Menurut Mulyasa, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru yang dengannya guru harus memiliki kemandirian dalam memaknai standar-standar yang ditetapkan oleh pemerintah, khususnya berkaitan dengan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta menjabarkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sesuai dengan visi, misi, dan kondisi sekolah.⁴³

Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.⁴⁴

Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud adalah :

a. Kompetensi Pedagogik

Adalah kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.⁴⁵

Adapun dalam kata lain, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan

⁴²*Ibid*, h, 30.

⁴³Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, h. 233.

⁴⁴ Wina Sanjaya,(2010), *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, h. 274.

⁴⁵ Buchari Alma, (2009) *Guru Professional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*, Bandung, Alfabeta, , h. 141.

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Adalah suatu kompetensi yang memiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa, guru adalah panutan. Guru yang baik akan dihormati dan disegani oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan melalui keteladanan adalah pendidikan yang paling efektif.

c. Kompetensi Profesional

Adalah suatu kompetensi yang memiliki kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.⁴⁶

Berikut beberapa indikator yang harus terpenuhi:

- 1) Menguasai Landasan Kependidikan
 - a) Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
 - (1) Mengetahui tujuan pendidikan nasional
 - (2) Mengetahui tujuan pendidikan dasar dan menengah

⁴⁶*Ibid*, h. 142.

- (3) Meneliti kaitan antara tujuan pendidikan dasar dan menengah dengan tujuan pendidikan nasional
 - (4) Mengkaji kegiatan-kegiatan pengajaran yang menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional
 - b) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
 - (1) Mengkaji peranan sekolah sebagai pusat pendidikan kebudayaan.
 - (2) Mengkaji peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - (3) Mengelola kegiatan sekolah yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan kebudayaan
 - c) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar-mengajar
 - (1) Mengkaji jenis perbuatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap
 - (2) Mengkaji prinsip-prinsip belajar
 - (3) Menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam kegiatan belajar-mengajar
- 2) Mengetahui Bahan Pengajaran
- a) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - (1) Mengkaji kurikulum pendidikan dasar dan menengah
 - (2) Menelaah buku teks pendidikan dasar dan menengah
 - (3) Menelaah buku pedoman khusus bidang studi
 - (4) Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dinyatakan dalam buku teks dan buku pedoman khusus.
 - b) Mengetahui bahan pengajaran

- (a) Mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan bahan bidang studi/mata pelajaran
- (b) Mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan profesi guru
- 3) Menyusun Program Pengajaran
 - a) Menetapkan tujuan pembelajaran
 - (1) Mengkaji ciri-ciri tujuan pembelajaran
 - (2) Dapat merumuskan tujuan pembelajaran
 - (3) Menetapkan tujuan pembelajaran untuk satu satuan pembelajaran/pokok bahasan
 - b) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
 - (1) Dapat memilih bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai
 - (2) Mengembangkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai
 - c) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
 - (1) Mengkaji berbagai metode mengajar
 - (2) Dapat memilih metode mengajar yang tepat
 - (3) Merancang prosedur belajar mengajar yang tepat
 - d) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
 - (1) Mengkaji berbagai media pengajaran
 - (2) Memilih media pengajaran yang tepat
 - (3) Membuat media pengajaran yang sederhana
 - (4) Menggunakan media pengajaran
 - e) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
 - (1) Mengkaji berbagai jenis dan kegunaan sumber belajar
 - (2) Memanfaatkan sumber belajar yang tepat
- 4) Melaksanakan program pengajaran

- a) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
 - (1) Mengkaji prinsip-prinsip pengelolaan kelas
 - (2) Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi suasana belajar mengajar
 - (3) Menciptakan suasana belajar mengajar yang baik
 - (4) Menangani masalah pengajaran dan pengelolaan
- b) Mengatur ruang belajar
 - (1) Mengkaji berbagai tata ruang belajar
 - (2) Mengkaji kegunaan sarana dan prasarana kelas
 - (3) Mengatur ruang belajar yang tepat
- c) Mengelola interaksi belajar mengajar
 - (1) Mengkaji cara-cara mengamati kegiatan belajar mengajar
 - (2) Dapat mengamati kegiatan belajar mengajar
 - (3) Menguasai berbagai keterampilan dasar mengajar
 - (4) Dapat menggunakan berbagai keterampilan dasar mengajar
 - (5) Dapat mengatur murid dalam kegiatan belajar mengajar
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
 - a) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
 - (1) Mengkaji konsep dasar penilaian
 - (2) Mengkaji berbagai teknik penilaian
 - (3) Menyusun alat penilaian
 - (4) Mengkaji cara mengelola dan menafsirkan data untuk menetapkan taraf pencapaian murid
 - (5) Dapat menyelenggarakan penilaian pencapaian murid
 - b) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
 - (1) Penyelenggarakan penilaian untuk memperbaiki proses belajar mengajar

(2) Dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.

d. Kompetensi sosial

Adalah suatu kompetensi yang memiliki kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan di luar lingkungan sekolah. Guru profesional berusaha mengembangkan komunikasi dengan orang tua siswa, sehingga terjalin komunikasi dua arah yang berkelanjutan antara sekolah dan orang tua, serta masyarakat pada umumnya.⁴⁷

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Setiap suatu hal yang di kerjakan oleh seseorang, pasti ada berbagai medium ataupun kendala yang mempengaruhinya, begitu juga dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ada banyak hal atau faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat mendukung dan juga menghambat kepala sekolah dalam meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Walaupun demikian, seorang kepala sekolah harus terus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai sangat penting karena guru merupakan landasan utama keberhasilan pendidikan.

Adapun faktor pendukung dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mana adanya pembinaan disiplin guru, memotivasi guru dengan sentuhan agama

⁴⁷*Ibid*, h. 145.

dan penghargaan. Selain itu terdapat juga faktor penghambat diantaranya terbagi kepada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal, yang mana faktor yang datang dari dalam diri guru itu sendiri yaitu latar belakang pendidikan guru diantaranya: harus memiliki ijazah keguruan, pengalaman mengajar guru, keadaan kesehatan guru dan keadaan kesejahteraan guru.
2. Faktor eksternal, antara lain: sarana pendidikan, kedisiplinan kerja sekolah, dan pengawasan kerja sekolah.⁴⁸

Jadi penulis menyimpulkan bahwa seorang kepala sekolah tentunya mengerti apa yang harus dilakukan dan apa yang perlu disediakan untuk proses peningkatan profesionalisme guru yang ada disekolahnya. Jadi, meskipun ada faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam proses pengembangan profesionalisme guru tetapi, dengan kecakapan dan keterampilan serta kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, maka hal ini akan dapat teratasi dengan mudah.

D. Penelitian Relevan

Penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah sampai sekarang bisa dikatakan cukup banyak. Dalam penelitian ada beberapa penelitian yang relevan untuk mendukung penelitian ini, antara lain:

1. Nurul Aulia Syifana (2011), *Skripsi* yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Pendidik Sekolah MTs PAB I Helvetia”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs PAB I Helvetia adalah demokratis, hal ini dapat dilihat dari pengembangan

⁴⁸Sejathi, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru*, di akses pada tanggal 17 Februari 2018 dari [http://www. Shvoong.com/2011](http://www.Shvoong.com/2011).

sumber daya dan kreativitas karyawan, pengembangan partisipatif karyawan, musyawarah mufakat, kaderisasi dan regenerasi yang dilakukan dan pendelegasian normatif yang kondusif. *Kedua*, kepala sekolah cukup berhasil dalam meningkatkan profesionalisme pendidika, baik dalam meningkatkan kualifikasi akademik, sertifikasi keahlian dan kompetensi pendidik, begitu juga dalam meningkatkan standar peneglolaan sekolah, baik dalam perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta pengawasan dan evaluasi. *Ketiga* faktor implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MTs PAB I Helvetia, memiliki pendidik yang cukup profesional, pengetahuan dan pengalaman kepala sekolah cukup bagus, dukungan, kesungguhan dan dedikasi pendidik dan tenaga kependidikan, musyawarah mufakat serta pendanaan yang mendukung. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kebijakan kepala sekolah tidak dijalankan dengan baik, ada beberapa pendidik yang tidak mendapatkan sertifikasi.

2. Syarifuddin Lubis, (2010), *Skripsi* yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 14 Medan”. Adapun hasil dari penelitian adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 14 Medan adalah gaya kepemimpinan demokratis-partisipatif, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang menerapkan unsur-unsur demokrasi dalam memberikan instruksi dan koordinasi kepada para anggota sekaligus melibatkan diri secara langsung pada praktek di lapangan. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan gaya yang menekankan pada nilai-nilai kebebasan, demokrasi dan peran partisipasi aktif dari seorang kepala sekolah. Selanjutnya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi-partisipatif itu dengan menggunakan beberapa pola yang sangat kentara, yaitu pola komunikasi. Pola kultural, dan pola struktural. Pola

komunikasi yang dimaksud disini bertujuan untuk melancarkan kegiatan-kegiatan yang telah diagendakan baik itu bersifat kedinasa-formal maupun kedinasan non formal. Kemudian pola kultural yaitu budaya yang biasa diterapkan di SMP Negeri 14 Medan secara dinas berupa pembinaan. Selanjutnya, yaitu pola struktural yang mengartikan bahwa perjalanan struktur yang profesional dan proporsional. Dalam hal ini profesionalitas sangat menekankan tercapainya tujuan sekolah dan keinginan bersama.

3. Noor Muhammad, Shahrir Charil bin H. Marzuki dan Mohd. Yahya bin Mohd. Hussin (2015), dengan judul “The Madrasah Leadership, Teacher Performance and Learning Culture to Improve Quality at Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta of South”. *Journal of Management and Sustainability*; Vol. 5, No. 2; 2015. STIA YAPPANN Jakarta Indonesia dan UPSI Tanjung Malem Perak Malaysia. Hasil tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar dengan kualitas madrasah. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: Mengidentifikasi tingkat kepemimpinan madrasah, kinerja guru, budaya belajar dan kualitas madrasah; Identifikasi hubungan kepemimpinan madrasah dengan kualitas madrasah; Identifikasi hubungan kinerja guru dengan kualitas madrasah; Identifikasi hubungan budaya belajar dengan kualitas madrasah; Identifikasi model hubungan kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar dengan kualitas madrasah. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini untuk menghasilkan kualitas madrasah yang tinggi dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar di madrasah. Jika kepemimpinan madrasah, kinerja guru dan budaya belajar rendah, maka akan menghasilkan kualitas madrasah yang lebih rendah.

4. Saifullah (2016) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Aceh Besar”. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia. Jurnal MUDARISUNA, Volume 6, Nomor 2, Desember 2016. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Pendidikan Agama Islam, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan instruktif dan delegatif dalam meningkatkan kemampuan guru Pendidikan Agama Islam. Gaya kepemimpinan delegatif yang ditetapkan oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama, dalam hal ini kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru Pendidikan Agama Islam untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan instruktif yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru Pendidikan Agama Islam, seperti setiap guru PAI diharuskan untuk mengikuti pelatihan dan menginstruksikan kepada guru wajib mengikutsertakan dirinya melalui wadah MGMP.
5. Khurrota A’yun, tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 3 Yogyakarta)”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 3 Yogyakarta cenderung ke arah eksekutif (*executive*). Hal ini dapat dilihat dari apa yang dilakukan kepala sekolah, seperti mampu menjadi motivator yang baik untuk bawahan, dengan memberikan contoh atau keteladanan kedisiplinan dalam bekerja, memberikan bimbingan dan menyapa siswa secara langsung. Dalam menyelesaikan tugas-tugas seperti menentukan alokasi waktu bekerja, pelaksanaan program-program peningkatan mutu diantaranya klinik mata pelajaran, PPI dan pelatihan bahasa asing, kepala

sekolah dibantu beberapa guru dan karyawan sebagai tim yang bekerjasama. Kepala sekolah dalam memimpin juga berupaya mengenal perbedaan di antara individu, dengan memberikan pekerjaan atau tugas sesuai kompetensi dan latar belakang keilmuan masing-masing bawahan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, kepala sekolah juga menetapkan standar kerja yang tinggi bagi bawahan, seperti penguasaan bahasa asing dan penguasaan teknologi bagi guru, karyawan dan siswa. *Kedua*, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah secara tidak langsung cukup berperan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian prestasi siswa baik akademik maupun non akademik yang terus meningkat. Prestasi-prestasi yang diraih siswa tidak terlepas dari adanya motivasi yang diberikan kepada kepala sekolah dan upaya menggunakan kerja tim dalam mengelola tugas dan program sekolah. Upaya pengenalan perbedaan diantara individu dan penetapan beberapa standar kerja yang dilakukan kepala sekolah, juga cukup berperan dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Yogyakarta.

6. Muhammad Sihabudin Lubis, tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 3 Semarang”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 3 Semarang cenderung ke arah eksekutif (*executive*). Hal ini dapat dilihat dari apa yang dilakukan kepala sekolah, seperti mampu menjadi motivator yang baik untuk bawahan, dengan memberikan contoh atau keteladanan kedisiplinan dalam bekerja, meberikan bimbingan dan menyapa siswa secara langsung. Dalam menyelesaikan tugas-tugas seperti menentukan alokasi waktu bekerja, pelaksanaan program-program peningkatan mutu diantaranya

linik mata pelajaran, penambahan jam mata pelajaran tertentu dan pelatihan bahasa asing, kepala sekolah dibantu beberapa guru dan karyawan sebagai tim yang bekerjasama. Kepala sekolah dalam memimpin juga berupaya mengenal perbedaan diantara individu, dengan memberikan pekerjaan atau tugas sesuai kompetensi dan latar belakang keilmuan masing-masing bawahan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah juga menetapkan standar kerja yang tinggi bagi bawahan, seperti penguasaan bahasa asing dan penguasaan teknologi informasi bagi guru, karyawan dan siswa. *Kedua*, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah secara tidak langsung cukup berperan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Semarang. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian prestasi siswa baik akademik maupun non akademik yang terus meningkat. Prestasi-prestasi yang diraih siswa tidak terlepas dari adanya motivasi yang diberikan kepala sekolah dan upaya menggunakan kerja tim dalam mengelola tugas dan program sekolah. Upaya pengenalan perbedaan diantara individu dan penetapan beberapa standar kerja yang dilakukan kepala sekolah, juga cukup berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Semarang.

7. Kacung Wahyudi, tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Pendidik dan Standar Pengelolaan Sekolah di MTs Negeri Yogyakarta II”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta II adalah demokratis, hal ini dapat dilihat dari pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan, pengembangan partisipatif karyawan, musyawarah mufakat, kaderisasi dan regenerasi yang dilakukan dan pendelegasian normative yang kondusif. *Kedua*, kepala sekolah cukup berhasil dalam meningkatkan profesionalisme pendidik,

baik dalam meningkatkan kualifikasi akademik, sertifikasi keahlian dan kompetensi pendidik, begitu juga dalam meningkatkan standar pengelolaan sekolah, baik dalam perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja serta pengawasan dan evaluasi. *Ketiga*, faktor implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan standar pengelolaan sekolah di MTs Negeri Yogyakarta II, yaitu beberapa pendidik yang sudah S2 dan masih proses S2, sarana prasarana yang cukup memadai, pendidik yang cukup profesional, pengetahuan dan pengalaman kepala sekolah cukup bagus, dukungan, kesungguhan dan dedikasi pendidik dan tenaga kependidikan, musyawarah mufakat serta pendanaan yang mendukung. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kebijakan kepala sekolah tidak dijalankan dengan baik, ada beberapa pendidik yang tidak mendapatkan sertifikasi, belum banyaknya buku-buku yang mendukung terhadap proses belajar peserta didik, berpisahannya ruangan pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menyulitkan dalam berkoordinasi serta ekonomi siswa yang menengah ke bawah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Berangkat dari fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga menggambarkan ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut.¹ Penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik dan kuantifikasi.² Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik. Pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat. Gaya dan cara pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian dari budaya sekolah.

B. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat. Penelitian memilih sekolah ini sebagaimana diungkapkan oleh *Anselm Straus* bahwa untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru harus sedikit diketahui dan dapat dipahami bahwa situasi sosial itu sendiri dari tiga unsur yaitu

¹ Wina Sanjaya, (2013), *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*, Jakarta: Prenada Media Group, h. 47.

² Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta, h. 205.

tempat, pelaku, dan kegiatan yang merupakan dimensi pokok dalam totalitas latar belakang berlangsungnya penelitian ini.³ Peneliti memilih sekolah ini dijadikan objek penelitian berdasarkan informasi dari siswa maupun orang tua siswa yang menyatakan peningkatan profesionalisme guru masih dalam mengalami proses perkembangan.

C. Subjek Penelitian

Adapun subjek pada penelitian ini yaitu yang memiliki keterkaitan dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru dan staf tenaga kependidikan yang berada di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan itu, maka seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini didasari pada dua sumber yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu sebagai sumber data pokok yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, pegawai, dan staff dari lembaga pendidikan yang bersangkutan.
- b. Sumber data sekunder yaitu sebagai sumber data pelengkap yang diperoleh dari rekomendasi sekolah dan buku-buku yang dianggap mendukung terhadap proses penelitian.

³Anselm Straus dan Juliet Corbin, (2011), *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, h. 35.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan pengkajian dokumentasi.⁴

1. Observasi

Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamat berperan serta (Participant Observation), dimana penulis ingin mengetahui apakah tanpa kehadirannya para subjek berperilaku tetap atau menjadi berbeda dan sebagainya. Pengamat berperan serta pada dasarnya mengadakan pengamatan dan mendengarkan secara cermat. Berdasarkan hasil diatas, sebagai pengamat tahap awal observasi masih merupakan tahap memahami situasi untuk memudahkan dalam menyesuaikan diri dengan sekolah. Pada tahap ini lebih banyak dimanfaatkan untuk berkenalan dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru-guru beserta Tenaga Kependidikan lainnya dan terpenting adalah mengatakan tujuan yang sebenarnya. Setelah tahap ini, penulis yakin akan merasa membaaur dengan lingkungan sekolah. Pengamatan berperan serta atau observasi ini dilakukan dengan cara mengamati kegiatan bekerja kepala sekolah yang berlangsung disekolah, dan peneliti akan mempersiapkan lembar observasi.

2. Wawancara

Teknik wawancara pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tidak berstruktur. Teknik berstruktur dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, sementara tidak berstruktur timbul apabila ada jawaban yang kurang berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan.

⁴ Jonathan Sarwono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Graha Ilmu, h. 223.

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai kepala sekolah sebagai sumber data primer, wakil kepala sekolah, dan mewawancarai guru, serta staf tenaga kependidikan lainnya sebagai sumber data tambahan untuk memperkuat jawaban dan menguji kebenaran realitas dan pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

Alat yang dibutuhkan dalam wawancara yaitu berupa *Tape Recorder* (rekaman) yang digunakan untuk merekam semua hasil wawancara yang didapat dari informan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berada di sekolah seperti catatan sejarah, profil, visi dan misi, sarana prasarana, data guru dan pegawai, data siswa, struktur organisasi sekolah, program kinerja kepala sekolah, program kinerja jangka panjang kepala sekolah, fungsi dan tugas pengelola sekolah, sosok kepemimpinan kepala sekolah, jadwal kegiatan kepala sekolah, jadwal program kerja tahunan, agenda kegiatan kepala sekolah, serta fungsi dan tugas kepala sekolah dalam mengoptimalkan peran dari kepala sekolah.

Alat yang dibutuhkan dalam studi dokumentasi yaitu berupa *handycam* (kamera) yang digunakan untuk menangkap suatu gambar dari objek yang akan diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui tehnik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi merupakan deksripsi tentang pendapat, pengetahuan, pengalaman, dan aspek lainnya untuk dianalisis dan disajikan sehingga memiliki makna. Menurut *Moleong* analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan pendapat dirumuskan hipotesis kerja ulang yang disarankan oleh data.⁵

Data yang telah di organisir kedalam suatu pola dan membuat kategorinya, maka data di olah dengan menggunakan analisis data model Miles dan Huberman.

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggunakan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis.

3. Menarik Kesimpulan

⁵Emziran, (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 210.

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Dalam tahap analisis data, seorang peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposisi. Kesimpulan pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan skeptis, belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan “fatal” mungkin belum muncul sampai pengumpulan data terakhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanannya dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti dalam menarik kesimpulan.⁶

F. Teknik Pencermatan Kesahihan Data

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menuju kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan menjaga validitasi penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh *Lincoln* dan *Guba*, yang terdiri dari: 1) kredibilitas, 2) keteralihan, 3) ketergantungan, 4) ketegasan.

⁶ Salim dan Syahrudin, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, h. 148.

1) Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan, peningkatan ketekunan dalam penelitian. Hal ini memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden, dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.

Dalam uji kredibilitas peneliti senantiasa melakukan pendekatan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, dan tenaga kependidikan sekolah lainnya, yang mana dengan melakukan berbagai pendekatan agar menumbuhkan rasa kepercayaan pihak sekolah kepada peneliti. Apabila pihak sekolah sudah merasa nyaman maka mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan.

2) Keteralihan

Generalisasi penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Keteralihan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam dan luar lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data teori, atau dari kasus-kekasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3) Ketergantungan

Dalam penelitian ini ketergantungan dibangun dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian mengenai kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan konseptual.

4) Ketegasan

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena penelitian ini melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.⁷

⁷ Rosady Ruslan, (2009), *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo, h. 219.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Visi, Misi, Tujuan dan Motto SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

Berikut penulis lampirkan visi dan misi, tujuan dan Motto dari sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

VISI

“Membentuk insan yang beriman, berakhlakulkarimah, berilmu, kreatif, serta peduli dengan lingkungan dan masyarakat”.

MISI

- 1) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan agama.
- 2) Menumbuhkan sikap sopan santun dan berbudi pekerti luhur.
- 3) Membiasakan budaya rapi dan disiplin.
- 4) Membangkitkan rasa kebersamaan dan musyawarah.
- 5) Memotivasi belajar dikalangan siswa.
- 6) Melaksanakan PBM / bimbingan secara intensif.
- 7) Melaksanakan kegiatan pengembangan diri yang berkaitan dengan minat dan bakat siswa.
- 8) Meningkatkan semangat musabaqoh (kompetisi).
- 9) Mencintai lingkungan hidup yang bersih dan sehat.
- 10) Menumbuhkan semangat berinfaq dan bersodaqoh.
- 11) Menjalin kerja sama dengan orangtua siswa dan masyarakat.

a. Tujuan

- 1) Melaksanakan penghayatan dan pengamalan agama;

- 2) Melaksanakan sikap sopan santun dan berbudi pekerti, serta kebersamaan dan musyawarah;
- 3) Meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan secara intensif;
- 4) Meningkatkan motivasi belajar siswa akan pentingnya pengetahuan;
- 5) Menumbuhkan rasa cinta lingkungan hidup yang bersih dan sehat;
- 6) Melaksanakan manajemen partisipasi warga sekolah dan masyarakat dalam pelestarian lingkungan, pencegahan pencemaran, dan kerusakan lingkungan;
- 7) Menumbuhkan minat dan pengembangan diri melalui pemanfaatan sampah daur ulang.

b. Motto

“Gali Potensi, Kembangkan Kreasi, Raih Prestasi”

BISA : BIJAKSANA, INTELEKTUAL, SANTUN, dan AMANAH

2. Profil Sekolah

Adapun profil dari sekolah di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat antara lain adalah sebagai berikut ;

Tabel 4.1 Profil Sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

1	Nama Sekolah	:	SMAS MUHAMMADIYAH 10 RANTAUPRAPAT
2	NPSN	:	10205375
3	Jenjang Pendidikan	:	SMA
4	Status Sekolah	:	Swasta
5	Alamat Sekolah	:	JL. KHA. DAHLAN NO. 94 RANTAUPRAPAT
	Akreditasi		A

	RT / RW	:	1	/	1	
	Kode Pos	:	21412			
	Kelurahan	:	Rantau Prapat			
	Kecamatan	:	Kec. Rantau Utara			
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Labuhan Batu			
	Provinsi	:	Prov. Sumatera Utara			
	Negara	:				
6	Posisi Geografis	:	2.1001			Lintang
			99.8266			Bujur
7	SK Pendirian Sekolah	:	23628/NPK/1974			
8	Tanggal SK Pendirian	:	1974-07-24			
9	Status Kepemilikan	:	Yayasan			
22	Email	:	smamuhammadiyah10rantauprapat@gmail.com			
23	Website	:				

Sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat berstatus swasta yang berada di Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara. Beralamatkan di Jl. Kha. Dahlan, dengan status kepemilikan adalah Yayasan.

3. Data Guru, Tenaga Pendidik dan Siswa

Adapun data sebagai berikut :

Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	Total Guru & Tendik	Peserta Didik
1	Laki – Laki	5	2	7	117
2	Perempuan	8	0	8	166
TOTAL		13	2	15	283

Tabel 4.2 PTK dan PD

Adapun guru dan tenaga pendidik berjumlah 7 laki-laki dan 8 perempuan, total adalah 15 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk peserta didik berjenis kelamin laki-laki 117 dan perempuan 166.

4. Data Saprass

Data Sarpras		
No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	9
2	Ruang Lab	1
3	Ruang Perpus	1
TOTAL		11

Tabel 4.3 Data Saprass

Adapun ruang kelas berjumlah 9 orang, ruang lab terdapat 1 kelas, ruang perpustakaan terdapat 1 orang.

5. Data Rombongan Belajar

Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 10	L	31	79
		P	48	
2	Kelas 11	L	40	98
		P	58	
3	Kelas 12	L	46	106
		P	60	

Tabel 4.4 Data Rombongan Belajar

Rombongan belajar pada kelas Rombongan kelas 10 siswa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang, Rombongan kelas 10 siswa berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang.

Rombongan belajar pada kelas Rombongan kelas 11 siswa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang, Rombongan kelas 11 siswa berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang.

Rombongan belajar pada kelas Rombongan kelas 12 siswa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang, Rombongan kelas 12 siswa berjenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang.

6. Program Kerja

Program kerja di SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat medan secara umum meliputi bidang-bidang seperti bidang, kelembagaan, Kurikulum, Ketenagaan, Sarana prasarana, Kesiswaan, Hubungan Masyarakat, Pengawasan

dan evaluasi. Adapun bidang dari setiap program kerja tersebut dapat dilihat dalam Lampiran.

Ada pula yang menjadi program-program unggulan madrasan seperti, (1) Menjadi Sekolah Standar Nasional (SSN). (2) Mengembangkan Sikap dan Kompetensi Keagamaan (3) Mengembangkan Potensi Siswa Berbasis Multiple Intelligence (4) Mengembangkan Budaya daerah (5) Mengembangkan Kemampuan bahasa dan Teknologi Informasi 6. Meningkatkan Daya serap Ke Perguruan Tinggi Favorit.

Ada pun program pembangunan sarana prioritas adalah sebagai berikut :

1. Pembangunan Kantin Siswa
2. Perbaikan dan Pengecetan Lapangan Olah Raga
3. Pengembangan Jaringan Infrastruktur LAN (Intranet dan Internet)
4. Pengembangan Sistem Informasi Sekolah (SIS)
5. Melengkapi Sarana dan Prasarana Perpustakaan dan Lab Komputer
7. Renovasi Tampilan Depan Sekolah/Gerbang Sekolah

B. Temuan Khusus Penelitian

Deskripsi yang berkaitan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara, observasi data dokumentasi di lapangan.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat?

Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat. Pada dasarnya gaya kepemimpinan sebagai salah satu upaya untuk Pembinaan profesionalitas guru SMA

Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi kepegawaiannya dan dia sendiri harus berbuat baik, pemimpin juga harus jadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Adapun hasil wawancara dari kepala sekolah sebagai berikut :

“Dalam memberdayakan pelaksanaan operasional di setiap jenjang pendidikan, diperlukan peran seorang pemimpin, berpijak pada struktur organisasi sekolah. Kedudukan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan sendiri, sehingga terciptalah hubungan dan kerjasama yang baik dan harmonis untuk saling bantu membantu dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sudah barang tentu dengan terciptanya suasana kerja yang sehat ini baik guru, staff/karyawan dan kepala sekolah bekerja dengan gembira dan senang hati untuk memajukan rencana pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya hendaknya atas dasar musyawarah, unsur-unsur demokrasi harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolahnya dengan memperhatikan visi, misi dan target SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.”⁶¹

Hasil paparan diatas menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah harus diaplikasikan dengan gaya yang mendukung terlaksananya setiap bentuk pelaksanaan kegiatan operasional yang ada dilembaga pendidikan tersebut. Sebagai kepala sekolah sudah sepantasnya mencitrakan sikap demokrasi yang diaplikasikan dari salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepentingan bekerjasama, bermusyawarah menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis.

⁶¹ wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 03 Februari 2019

Didukung dengan visi misi sekolah yang menyebutkan “Membentuk insan yang beriman, berakhlakulkarimah, berilmu, kreatif, serta peduli dengan lingkungan dan masyarakat”. Dari visi misi tersebut terlihat bahwa tujuan sekolah adalah terciptanya siswa, guru dan lingkungan warga sekolah yang memiliki kualitas pemikiran dan berinovasi.

Salah satu yang menjadi target dari kepala sekolah dalam merealisasikan dari visi misi yang telah tertuang, antara lain berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut :

Saya disini menginginkan beberapa target dan sangat menginginkan memnuhnya, pertama saya ingin belajar siswa meningkat 5% baik di bidang akademik maupun non akademik setiap tahun, selanjutnya saya juga memiliki misi bahwa siswa yang lulus 90% harus melanjutkan sekolah di jenjang di atasnya. Semua kelas melaksanakan PAIKEM (Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan). Membentuk siswa yang santun, membentuk generasi yang memiliki jiwa seni dan berbudaya nasional.⁶²

Terlihat bahwa kepala sekolah menginginkan kompetensi akademik siswa meningkat, melanjutkan sekolah jenjang keperguruan tinggi. Budaya belajar berdasarkan PAIKEM, membentuk siswa santun, jiwa seni dan berbudaya nasional.

Berdasarkan dari Visi, Misi SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat tersebut, maka untuk merealisasikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, sejalan atau tidak bertentangan dengan visi, misi dan target atas dasar musyawarah, mengingat gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas guru dan staff/karyawan untuk Pembinaan produktifitas kerja demi mencapai tujuan.

⁶² wawancara dengan bapak Masud hafiz; 03 Februari 2019

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat diperoleh informasi bahwa :

”Pokok-pokok kepemimpinan awal sejak bapak kepala sekolah menduduki jabatan sebagai kepala sekolah untuk mencapai tujuan lembaga adalah pertama kali mengadakan konsolidasi ke organisasi untuk membuat komitmen bersama dengan membagi tugas pekerjaan di lembaga sesuai tupoksi masing-masing dengan diberikan SK oleh kepala sekolah, menjelaskan uraian tugas masing-masing sehingga tidak tumpang suh masing-masing personal dalam menjalankan tugas, memberi arahan dan pembinaan guru dan TU merupakan abdi negara yang mempunyai kewajiban sebagai pelayan yang baik kepada masyarakat, bahwa tugas yang diberikan kepada kita adalah “amanah”, setiap berbuat untuk siswa harus “ikhlas” dan merupakan ladang “amal dan ibadah” selanjutnya dengan memonitoring semua tugas yang telah diberikan kepada guru dan TU dengan mengadakan koordinasi kepada semua personal agar tidak terjadi intervensi tugas sehingga membuat kenyamanan kerja, kemudian mengadakan evaluasi pada akhir program untuk mengetahui keberhasilan tugas yang telah diemban dan mengadakan program tindak lanjut jika pada akhir program tidak tercapai tujuannya.”⁶³

Kepala sekolah terlihat memberikan arahan dan bukti seperti SK untuk mendelasikan perintah kepada setiap personal, mensosialisasi keberhasilan kepada warga sekolah dan masyarakat. Kemudian konsolidasi eksternal. Kepala sekolah melibatkan semua stake holder dalam penyusunan program dan penyusunan anggaran sekolah sesuai evaluasi bersama pada akhir tahun atau akhir program agar mengetahui keberhasilan dan kegagalan program dengan mengadakan tindak lanjut jika ada program yang tidak tercapai. Kepala sekolah melakukan

⁶³ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 05 Februari 2019

pembenahan manajemen. Pembentukan manajemen yang dimaksud adalah mengevaluasi setiap bentuk kegiatan yang dianggap tidak maksimal. Berupaya untuk mempromosikan visi, misi, tujuan dan target kepada masyarakat. Sedangkan gaya kepemimpinan diawali dengan transparansi dan keterbukaan. Keterbukaan dalam hal ini menyangkut semua aspek baik visi, misi, tujuan, target dan keterbukaan dalam manajemen. Memberikan motivasi atau pengaruh pada jajaran yang ada di sini baik dari guru maupun karyawan dengan beberapa pendekatan guna mensukseskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat mengatakan:

“iya, melalui transparansi atau keterbukaan tersebut akan terbangun komitmen kebersamaan, jadi jangan harap ada komitmen kebersamaan jika tidak dapat menciptakan transparansi atau keterbukaan dalam segala hal. Sehingga dalam acara rapat konsolidasi, misalnya rapat bulanan, rapat silaturahmi, guru tidak segan-segan menyampaikan aspirasi demi tercapainya tujuan sekolah. dan beliau juga sering memberikan nasihat-nasihat agar para guru melakukan tugas dengan ikhlas, enjoy, tidak terpaksa dan bahwa tugas yang dikerjakan memang benar-benar bermanfaat.⁶⁴

Kepala sekolah melakukan sistem transparansi dan keterbukaan dalam pelaksanaan setiap tugas operasional di sekolah, sehingga setiap guru tidak merasa terbebani ketika hendak menyampaikan aspirasi mereka. Dapat dikatakan kepala sekolah melakukan upaya pendekatan seperti pendekatan agama, pendekatan psikologis dan manfaat.

⁶⁴ Wawancara dengan bapak Yahya Mahmud; 05 Februari 2019

Observasi yang dilakukan juga menemukan bahwa kepala sekolah memberikan nasihat-nasihat diakhir rapat, dan mengutarakan harapan-harapan agar setiap guru dan tenaga kependidikan tetap ikhlas dan ridho akan tugas pekerjaan yang telah diberikan.

Berikut hasil wawancara dari kepala sekolah :

“Bahwa motivasi yang diberikan agar berpengaruh dalam mencapai tujuan yaitu dengan memberi keteladanan baik sikap, tingkah laku, maupun kepribadian kepada bawahan dengan menunjukkan kemampuan disegala lini bahwa kepala sekolah mampu untuk memimpin, memberi teguran kepada bawahan baik lisan maupun tertulis jika ada bawahan yang tidak menjalankan tugas dengan baik, mengambil keputusan yang tegas dan tepat saat menghadapi problem atau tindakan dalam mencapai tujuan, saat formal (rapat) maupun situasi non formal, memberikan petunjuk-petunjuk untuk pedoman pencapaian tujuan sekolah baik pertemuan formal maupun pertemuan keluarga.”⁶⁵

Terlihat bahwa kepala sekolah dalam kepemimpinannya terus mengupayakan untuk mensosialisasikan setiap bentuk pendelegasian yang diberikan kepada guru. Serta menetapkan prosedur kebijakan untuk mereka para guru yang lalai atau tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Baik dalam bentuk teguran, secara lisan ataupun tulisan.

Kebijakan yang muncul sebenarnya banyak dari bawah, dengan demikian akan memudahkan kepala sekolah selaku pemimpin untuk mendelegasikan. Berikut hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

⁶⁵ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 03 Februari 2019

“Memang sistem kepemimpinan tersebut banyak, namun bapak kepala sekolah sangat memperhatikan aspirasi dari anggotanya. Pernah usulan dari bawahan digunakan dalam mengambil kebijakan, sepanjang membawa kemajuan sekolah, misalnya : pengembangan sarana prasarana sekolah, akademi, maupun peningkatan SDM. Memberi kesempatan menampung saran dan usulan dari bawahan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan program baik tahunan, menengah dan jangka panjang. Jadi, semua usulan yang membawa kemajuan sekolah ditampung dengan membuat skala prioritas.”⁶⁶

Adanya masukan-masukan dari para guru memudahkan kepala sekolah untuk mengambil kebijakan, saran-saran dari bawahan akan di pertimbangkan oleh kepala sekolah untuk kemudian di musyawarahkan. Salah satu dari banyak kebijakan kepala sekolah adalah kebijakan untuk meningkatkan SDM sekolah. Yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru dan karyawan untuk berkarier, Pembinaan jenjang kepangkatan maupun menjadi kepala sekolah atau kepala TU, mendorong untuk Pembinaan kuliahnya baik S1, S2, maupun S3 untuk semua guru dan tenaga kependidikan. Tetap akan dicari solusi agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar dan pekerjaan lainnya.

2. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut:

⁶⁶ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 05 Februari 2019

“Ya kita lihat konteksnya sih, kalok konteksnya masalah internal kita melibatkan wakil kepala sekolah atau bendahara, tapi kelok masalah siswa, dikelas, kalok orang tua tentang belajar anak-anak itu melibatkan guru, kalok masalah internal-internl inti kita tidak melibatkan seperti masalah keuangan atau masalah lainnya.⁶⁷

Dari hasil di atas diketahui bahwa penunjukan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin kelompok telah sesuai dengan porsinya, yaitu dapat bekerja dengan kelompok dan megembangkan potensi guru dengan memberikan kesempatan dalam mengambil keputusan sesuai konteksnya.

Senada dengan pemaparan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

“ya termasuk memberikan kesempatan pada guru-guru untuk menentukan keputusannya, tujuannya supaya guru itu dapat menggali potensinya dan mengembangkan tingkat profesionalnya, ya sesuai posisinya masing-masing juga.”⁶⁸

Begitu pula penyampaian dari salah satu guru SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat mengatakan:

“ya kepala sekolah memberikan bahan berupa CD yang isinya tentang RPP, atau tentang materi ataupun lainnya bersangkutann dengan pembelajaran sesuai dengan kurikulum, agar guru-guru bisa mengerti bagaimana seharusnya, kalok soal apakah guru dilibatkan, ya jelas seperti soal pembelajaran, guru lebih banyak tahu ketimbang lainnya, walau kadang-kadang gak semua benar keputusannya dan diterima dengan baik. Diberi kesempatan, tapi memang seketika diberikan oleh

⁶⁷ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 03 Februari 2019

⁶⁸ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 03 Februari 2019

kepala sekolah tetap saja keputusan kepala sekolah , yaaa karena memang gak ada apa keberanian, kita y diberikan, artinya kami justru bagaimana agar suasana itu hidup , tapi memang ya itu pribadi ya ketika kepala sekolah bertanya “ada yang bertanya?”, tapi diaaam ya githu, makanya salah satu problem ya keadaan itu, bagaimana kedekatan guru dengan kepala sekolah itu tanpa ada jarak sehingga mudah untuk berkomunikasi, jangan merasa takut untuk bisa melakukan apa saja, itu dibawa sampek rapat. Ya kepala sekolah meberikan ruang yang sebesar-besarnya. Mutlak guru yang mengatur pembelajrannya.”⁶⁹

Hasil wawancara dari kepala sekolah juga menyebutkan mengenai bentuk peningkatan profesional adalah :

“ini masalah tanggung jawab yaa, Caranya dengan melihat fungsi yang diberikan oleh kepemimpinan jadi sejauh mana fungsi guru yang bisa laksanakan atau nggak karena memang sekolah ini , kembali diawal, pimpinan itu minta loyal , sebatas mana dia bisa mengaplikasikan disitulah tanggung jawabnya, pas ketika rapat juga dikasih motivasi untuk menyadarkan tanggung jawab guru-guru masing-masing , emmmmm apa namanya belum melihta guru-guru tadi bagaimana maunya kepala sekolah, bagaimana maunya guru, jadi susah di klian,, naah kalok masalah morall pembinaan langsung oleh yayaysan, setiap ketika ada hal yang dilihat ibu yayaysan itu menceng, misalnya pakai apa ya, pakai hinai, berpakaian ketat, itu langsung yayaysan, kepala sekolah disinikan lebih bijak, ia memberikan dari hati-kehati, jdi lebih tua lah yang menyampaikan , kebetulankan kepala

⁶⁹ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 07 Februari 2019

sekolah kita kan itu hanya pembinaan dalam pengajaran, klock pembinaan itu kepada ketua yayasan, .”⁷⁰

Dari hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa peran kepala sekolah dalam pemimpin kelompok cukup baik, dilihat dari sikap kepala sekolah dalam memupuk moral dan dan meumbuhkan kesadaran para guru, serta dapat melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, hal ini menunjukkan untuk dapat meningkatkan kemampuan guru itu sendiri dengan memotivasi dan ya buat sejumlah peraturan supaya tau bagaimana bertugas, dan dapat bekerja dengan kelompok, tetapi berdasarkan hasil observasi dari situasi yang diamati, kepala sekolah cenderung sulit bekerja dengan kelompok, meskipun guru dilibatkan tetapi untuk keputusan tetap berada pada keputusan kepek, dan di atur dengan CD yang berisi tentang konsep pembelajaran sebagai kebutuhan guru dalam mengajar, tetapi tidak dapat di jelaskan secara satu-satu namun hanya memaksakan untuk dapat memahami sendiri.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guru selalu mendapat pengawasan dari kepala sekolah. Kepala sekolah selalu mengawasi dan mengevaluasi profesionalitas guru. Kepala sekolah dalam mengawasi profesionalitas guru dilakukan dengan dua cara yaitu:

a) Pengawasan secara langsung

Kepala sekolah memiliki agenda sendiri untuk melakukan supervisi. Kepala sekolah langsung mengecek masuk ke kelas-kelas. Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah.

“Pengawasan secara langsung dilakukan ketika ada supervisi kelas dan supervisi KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Kepala

⁷⁰ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 07 Februari 2019

sekolah terlibat langsung dalam mengawasi guru ketika melakukan supervisi di kelas dan supervisi saat KBM. Ketika kepala sekolah akan melakukan supervisi ke kelas, kepala sekolah akan memberitahukan terlebih dahulu kepada guru. Supervisi dilakukan secara bergilir tiap kelas. Dalam melakukan supervisi kepala sekolah masuk ke dalam kelas menanyakan RPP guru dan mengecek kelengkapan mengajar. Kelengkapan kelas juga dicek.”⁷¹

Supervisi sudah terjadwal dan ditempel di papan pengumuman di kantor guru. Instrumen juga sudah ditempel. Untuk jadwal supervisi kepala sekolah menyesuaikan dengan jadwal guru. Waktu bersama-sama dengan guru, kepala sekolah juga secara langsung mengawasi guru. Ketika kepala sekolah ikut terlibat dalam pelaksanaan program-program keagamaan, kepala sekolah juga memantau, apakah program-program keagamaan itu dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi kepala sekolah dalam mengawasi profesionalitas guru juga memberikan masukan-masukan ketika guru mengalami kesulitan. Seperti ketika ada guru yang kesulitan memasukan data nilai rapot siswa, kepala sekolah membantunya. Kepala sekolah dengan senang memberikan masukan-masukan bagaimana cara memasukan data nilai rapot siswa ke dalam komputer. Kepala sekolah juga dengan teliti menanyakan perkembangan siswa dan bagaimana prestasi siswa

⁷¹ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2019

selama semester. Masalah-masalah yang dihadapi guru selama satu semester. Kepala sekolah perhatian terhadap para guru yang sedang mengalami masalah.

b) Pengawasan secara tidak langsung

“Pengawasan secara tidak langsung dilakukan ketika rapat koordinasi. Pada saat rapat koordinasi kepala sekolah menanyakan tentang perkembangan anak didik dan menanyakan tentang apakah ada permasalahan dalam pembelajaran di kelas. Kepala sekolah bertanya kepada guru sebagai wali kelas. Saat kepala sekolah berkeliling, secara tidak langsung kepala sekolah juga mengamati dan mengawasi proses pembelajaran. Setiap guru wajib melaporkan pembelajaran, kita ada laporan smester, tahunan dan apabila ada hal yang perlu dibahas oleh para guru kita buat rapat”⁷².

Kepala sekolah mengecek satu per satu tugas dan tanggung jawab guru sebagai wali kelas, Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat dikarenakan kepala sekolah ingin mengetahui bahwa tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik.

Kompetensi guru perlu diperhatikan dalam menumbuhkan tingkan profesionalitas, beberapa kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalitas

⁷² Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2019

a) **Kompetensi Pedagogik**

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Dalam menjalankan tugasnya guru terlebih dahulu harus mengetahui kondisi psikologis siswa yang dihadapi dan ketika masuk ruang kelas tidak langsung menyampaikan materi pelajaran tetapi harus terlebih dahulu bisa memenej kelas dengan baik, agar apa yang akan dilakukan, siswa menerima dengan kesadarannya sendiri. Berikut wawancara dari kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat.

“Guru tidak hanya menyampaikan apa yang ada dalam buku teks tetapi tetapi harus ada hiiden kurikulum yaitu strategi sampai pada evaluasi yang akan memiliki pengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Jika masing-masing siswa diperlakukan tidak sama dalam layanan pendidikan, tergantung pada kemampuan siswa itu sendiri. Akan tetapi dalam pelayanan pendidikan secara umum siswa akan diperlakukan secara sama untuk mencapai keberhasilan bersama.”⁷³

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual yang dihadapi. Apapun bentuk kegiatan guru dalam proses pembelajaran harus diaktualisasi dalam bentuk dokumen. Dokumen yang berkenaan dengan pemahaman karakteristik siswa antara lain :

- (1) Buku absensi. Buku ini akan diketahui keaktifan siswa saat proses pembelajaran

⁷³ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2019

- (2) Buku tugas siswa. Buku ini berisikan tentang tugas-tugas yang dibebankan siswa, dari tugas pertama sampai tugas-tugas lainnya sehingga akan diketahui perkembangan dan peningkatan terhadap tugas yang diberikan.
- (3) Buku profil pribadi.

Berikut pemamaparan dari salah satu guru SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat mengatakan:

“Buku ini berisikan nama, tanggal lahir, tempat tinggal, hal-hal yang disukai, catatan kelemahan siswa (bisa penyakit ataupun kelemahan diri), denah rumah, kendaraan yang digunakan saat sekolah, kegiatan yang diikuti di masyarakat serta bimbingan belajar yang diikuti”.⁷⁴

Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan memperhatikan praktik pembelajaran tergantung pada alat pengetahuan modern yakni komputer, namun sebagian besar karakteristik bisa dicapai tanpa memanfaatkan alat modern. Meskipun teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan katalis yang penting yang membawa kita pada metode belajar, perlu diingat bahwa yang membedakan metode tersebut adalah pelaksanaan hasilnya bukan alatnya. Kita dapat melengkapi peralatan lembaga pendidikan kita dengan teknologi canggih tanpa mengubah pelaksanaan dan hasilnya. Berikut hasil wawancara dari guru SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat

“Praktik pembelajaran di sekolah melalui prinsip-prinsip belajar berorientasi pada proyek dan permasalahan sampai aktivitas kolaboratif dan difokuskan pada siswa, belajar kontekstual yang didasarkan pada dunia nyata dalam konteks ke peningkatan perhatian pada tindakan-tindakan atas dorongan pembelajar sendiri.”⁷⁵

⁷⁴ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 09 Februari 2019

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 09 Februari 2019

Para guru juga dituntut untuk mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. Berikut wawancara dari kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat.

“Kurikulum yang ditetapkan di adalah sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) untuk kelas X dan XI dan K13 (Kurikulum 2013) untuk kelas XII. Kurikulum Satuan Pendidikan adalah kurikulum yang operasinya di susun dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 bahwa Kurikulum Satuan Pendidikan pada jenjang pendidikan Dasar dan Menengah mengacu pada standar isi dan Standar Kompetensi lulusan serta berpedoman pada panduan Badan Standar Nasional (BSNP). Sedangkan kurikulum 2013 adalah kurikulum yang berlaku dalam Sistem Pendidikan Indonesia. Kurikulum ini merupakan kurikulum tetap diterapkan oleh pemerintah untuk menggantikan Kurikulum-2006 (yang sering disebut sebagai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang telah berlaku selama kurang lebih 6 tahun.”⁷⁶

Jika terjadi kemerosotan hasil pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalitas guru dan keengganan belajar siswa. profesionalitas sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu, faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta sebagai latihan yang dilakukan guru, walaupun secara geografis kurikulum KTSP dan K13 sudah disusun berdasarkan kemampuan satuan pendidikan tersebut.

⁷⁶ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2019

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik juga dituntut untuk menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik meliputi : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Yang pertama dilakukan adalah menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Dalam penerapan kurikulum KTSP, guru merumuskan standar kompetensi yang berpedoman pada silabus. Sedangkan kurikulum 2013 Disusun dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara KI dan KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar. Dalam penyusunan kompetensi dasar tersebut harus memperhatikan beberapa hal di antaranya adalah sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat menyebutkan :

“Guru sebagai pelaksana memberikan pembelajaran langsung pada inti materi yang harus disampaikan, karena jalan tersebut lebih praktis dan tidak banyak membuang waktu. Akan tetapi secara administratif, guru telah melakukan kesalahan yang besar, karena dengan tidak adanya penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang merupakan penjabaran dari materi yang terdapat di silabus, mengcopy paste perangkat pembelajaran tanpa mengeceknya terlebih dahulu, dimungkinkan materi yang diajarkan akan mengembang sehingga mengabaikan tujuan yang dicapai, serta pembelajaran tidak mengarah.”⁷⁷

- (1) Berisikan tentang kemampuan-kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh anak didik setelah mengikuti satuan pembelajaran.

⁷⁷ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2019

- (2) Kata-kata yang terdapat dalam tujuan pembelajaran harus operasional, spesifik, mengandung satu pengertian serta dapat diukur atau dinilai. Sebagai contoh dari tujuan pembelajaran adalah : peserta didik dapat menyebutkan hikmah beriman kepada hari akhir.
- (3) Tujuan pembelajaran harus dijadikan dasar untuk merumuskan komponen-komponen lain atas dasar pada kurikulum atau silabus.
- (4) Tujuan pembelajaran harus dapat dicapai dicapai dalam proses pembelajaran di dalam kelas

Guru juga dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat menyebutkan :

Alat-alat pengajaran yang perlu dirumuskan ialah ala-alat yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran khusus yang telah ditetapkan. Dalam perumusan alat pelajaran yang di dalamnya termasuk perlengkapan pelajaran hendaknya dibatasi pada alat-alat khusus yang diperlukan dalam menyajikan bahan yang bersangkutan. Misalnya bagan tentang Wudhu, Tayamum, dan Mandi Wajib, Shalat Jum'at, ilmu tajwid dan lain sebagainya. Menegnai sumber pelajaran, dicantumkan buku-buku atau sumber-sumber dalam rangka penyajian bahan atau materi pelajaran tersebut.”⁷⁸

Semua mata pelajaran memiliki hak untuk menggunakan fasilitas sekolah. Seperti pendidikan agamapun selalu memanfaatkan teknologi internet untuk mencari bahan-bahan pembelajaran agar lebih luas, apalagi ketika siswa mempelajari sejarah masa lalu. Banyak sekali bahan-bahan pelajaran yang dimodifikasi dengan berbagai macam gambar, bahasa serta tampilan yang menarik dan akses yang mudah untuk di buka.

⁷⁸ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 05 Februari 2019

b) Kompetensi Kepribadian

Guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Dimensi ini berkaitan dengan perilaku yang berpengaruh pada positif terhadap peserta didik, memiliki perilaku yang disenangi. Sifat-sifat guru yang disenangi peserta didiknya adalah guru yang :

- (1) Baik hati, yakni suka memberi dan berkorban unruk kepentingan anak didiknya.
- (2) Demokratis, yakni guru yang memberikan kebebasan pada anak disamping mengadakan pembatasan-pembatasan tertentu, tidak bersifat otorier, dan meberikan kesempatan pada siswanya untuk berperan serta dalam kegiatan.
- (3) Suka bekerjasama, yakni guru yang memberi dan saling menerima serta dilandasi oleh kekeluargaan dan toleransi yang tinggi.
- (4) Adil, yakni tidak membeda-bedakan anak didik dan memberikan kesempatan yang sama bagi semuanya.
- (5) Sabar, yakni guru yang tidak suka marah dan lekas tersinggung serta suka menahan diri.
- (6) Konsisten, yakni selalu bertindak dan berkata sama sesuai dengan ucapannya.

Guru juga dituntut untuk menjadi teladan bagi peserta didik berikut hasil wawancara dengan guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat mengatakan:

“Dimensi ini berisi tentang tindakan guru yang didasarkan pada norma hukum, aturan-aturan yang berlaku, dimana dia berada selalu taat akan norma hukum yang berlaku, bertindak sesuai dengan norma

sosial masyarakat, serta memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Bangga sebagai guru yang mengemban tugas mulia, bangga dengan dirinya ketika siswa meniru kebaikan yang ada pada guru, bangga siswanya selalu berkata seperti guru saya. Tauladan disini termasuk pada ketauladanan pendidikan, ilmu, tingkah laku, beragama dan sosial kemasyarakatan.”⁷⁹

Menjadi teladan sangat penting sebagai figuran peserta didik, apabila dalam disiplin waktu guru tidak bisa memberi tauladan yang baik akan menjadi masalah bagi kedisiplinan peserta didik. Karena biasanya peserta didik juga bisa menilai gurunya, dan menjadi alasan apabila peserta didik tersebut berbuat salah, bahwa peserta didik tersebut menirukan gurunya yang tidak disiplin.

Guru sebagai pendidik harus memiliki akhlak mulia, dimensi ini mengacu pada penampilan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat sekitarnya. Guru harus menjadi idola dan teladan bagi komunitasnya, hal ini penting dilakukan karena guru tidak saja merta menyampaikan apa yang ada dalam kurikulum akan tetapi harus bisa mengembangkan kurikulum, yakni bisa bekerja sama dengan sekolah untuk mengembangkan pembiasaan-pembiasaan religius dan sosial. Hal ini memerlukan keberanian bagi para guru untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah dan guru-guru lainnya.

“Perilaku beragama dapat dilakukan dengan beberapa contoh seperti suka menolong, bekerjasama, mensejahterakan orang lain, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, menunaikan amanat,

⁷⁹ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 05 Februari 2019

menghindari korupsi, menipu, berjudi, munum-minuman keras, dan sebagainya.”⁸⁰

c) Kompetensi Sosial

Guru yang professional hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya, diantaranya berhubungan langsung dengan situasi anak sebagai pribadi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap guru berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat menyebutkan :

“Guru harus berusaha agar menjadi bagian di dalam kelompok itu sehingga tidak akan memberikan sifat kekhususan pada siapapun. Semuanya sama artinya yang saya hadapi di sekolah anak-anak yang menimba ilmu pengetahuan yang dilayani sebaik mungkin, tidak memandang anak siapa.”⁸¹

Seorang guru yang dalam membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial anak maka keputusan tersebut akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggungjawab bersama pula dalam melaksanakannya. Oleh karenanya akan terbuka bagi guru untuk mewujudkan fungsi-fungsi sosial, karena rumus mewujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial adalah tidak pilih kasih.

Seorang guru harus dapat melakukan komunikasi secara efektif, empatik, dan santun. wawancara dengan guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat mengatakan:

⁸⁰ Wawancara dengan bapak Yahya Mahmud; 05 Februari 2019

⁸¹ Wawancara dengan bapak Zulkifli; 05 Februari 2019

“Proses belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, antara guru dan siswa sudah terjalin rasa kekeluargaan, dan kehangatan dalam berkomunikasi. Namun, masih ada juga guru yang terlalu serius dalam mengajar, tidak pernah memberikan selingan-selingan yang bisa membuat suasana belajar menyenangkan.”⁸²

Guru menjadi bagian dari komunitas sekolah, maka guru diharapkan ikut andil di dalam menciptakan suasana menjadi konduktif. Hal itu bisa dilaksanakan dengan mengikuti suatu organisasi yang ada di sekolah. Dengan keikutsertaan guru dalam suatu organisasi di sekolah tersebut, diharapkan guru dapat ikut mengembangkan dan memajukan sekolah, dan dapat membantu untuk menyiapkan peserta didik yang nantinya mampu berprestasi aktif di sekolah maupun di masyarakat.

d) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran serta luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, meliputi :

Guru mampu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum, wawancara dengan guru SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat mengatakan:

“Penerapan kurikulum harus mempersiapkan diri secara baik dan matang, tentang bahan dan materi yang berbeda di kurikulum harus disusun dan disajikan dalam bentuk Rencana Pesiapan Pembelajaran (RPP), akan tetapi tidak semua guru selalu selalu memepersiapkan diri

⁸² Wawancara dengan Ibu Rinda Asri; 10 Februari 2019

untuk membuat persiapan mengajar karena pembuatan RPP tersebut membutuhkan waktu yang banyak serta persiapan diri yang matang.”⁸³

Guru bukanlah segalanya, akan tetapi guru adalah lebih tahu dulu daripada siswa. kensep ini digunakan karena kemampuan siswa lebih banyak ragamnya daripada guru, siswa dituntut belajar beberapa mata pelajaran sedangkan guru hanya memiliki spesifikasi pelajaran yang diampu saja. Oleh karena itu, menguasai materi yang ada dalam kurikulum sangat perlu dan bahkan wajib diketahuinya.

Guru selanjutnya memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau dengan materi ajar. Metode ini merupakan suatu cara oleh karena itulah dalam pemilihan metode harus didasarkan kepada tujuan dan kegiatan belajar, dengan metode tersebut tujuan yang dirumuskan dapat dicapai, guru harus memilih metode manakah yang paling tepat untuk digunakan sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai dengan baik.

“Metode yang digunakan dapat membangkitkan minat dan kemampuan anak didik, sehingga bahan pelajaran yang terdapat pada satuan bahasan yang dikembangkan menjadi program pengajaran di dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar dapat dikuasai siswa dengan sebaik-baiknya. Guru harus mengembangkan metode dalam kegiatan belajar mengajar, tidak boleh hanya menggunakan metode konvensional saja, seperti ceramah, tanya jawab, pemberian tugas.”⁸⁴

⁸³ wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2020

⁸⁴ wawancara dengan bapak Yahya Mahmud; 05 Februari 2019

Metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar tidak hanya metode satu jenis saja, bahkan ada bahan yang harus menggunakan beberapa jenis metode sebagai bentuk integrasi mata pelajaran satu dengan lainnya. Guru yang memiliki pengetahuan yang luas tentang ilmu keguruan, maka akan menghasilkan rumusan-rumusan baru yang jitu dan baik sehingga lebih mengenai sasaran yang diharapkan.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, mengenai faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat sudah berjalan dengan baik dan berkelanjutan. Hal ini diterangkan dalam kutipan wawancara sebagai berikut :

“Faktor pendukung dan penghambat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme salah satunya penghambatnya beberapa guru yang yang tidak dapat mematuhi peraturan yang telah saya tetapkan adapun pendukung dari hal tersebut bahwa guru telah mengajar sesuai bidang profesinya, sarana prasarana juga mendukung dari peningkatan profesionalisme guru jadi tidak dapat dipungkiri lagi bahwa 85% guru-guru profesional di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat”⁸⁵

⁸⁵ Wawancara dengan bapak Yahya Mahmud; 05 Februari 2019

Hal senada juga diungkapkan salah seorang guru kelas XII mengenai faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, beliau memberikan jawaban :

“Faktor penghambat ataupun kendala dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak memiliki kendala apapun karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah terhadap bawahan sudah baik dan berjalan dengan yang diinginkan karena kepala sekolah selalu transparan terhadap perubahan yang ada di sekolah ini”⁸⁶

Hasil wawancara peneliti dengan guru agama tentang faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, beliau memberikan jawaban :

“Kendala ataupun hambatan terbatasnya program untuk pelatihan guru di luar jam dinas, karena masih ada sebagian kecil guru tidak aktif dan hasil penataran belum mampu mengimbas kepada temannya.”⁸⁷

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru matematika dan guru Agama, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat yaitu kendala yang dihadapi seperti beberapa guru yang kurang mematuhi aturan sekolah seperti kedisiplinan hal ini juga berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru disekolah ini dan terbatasnya program untuk pelatihan para guru-guru di luar jam dinas. Faktor pendukungnya

⁸⁶ Wawancara dengan bapak Masud hafiz ; 09 Februari 2020

⁸⁷ Wawancara dengan bapak Zulkifli ; 09 Februari 2020

sarana dan prasarana yang cukup memadai. Pelatihan-pelatihan ataupun seminar yang cukup sering diadakan. Kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan cara mengontrol para guru dengan melihat absensi, kehadiran, kedisiplinan waktu akan tetapi tidak setiap hari memperhatikan ataupun melihat langsung guru mengajar lalu mengevaluasi hasil interaksi ataupun melihat langsung guru mengajar lalu mengevaluasi hasil interaksi guru dengan siswa dikelas. Kepala sekolah, hanya memberikan pengarahan tentang tugas dan kewajiban, seorang guru kemudian aturan-aturan berbentuk lisan dan tulisan, serta memotivasi guru-guru tersebut.

Sebagai kesimpulan faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat, masih banyak keterbatasan yang dimiliki kepala sekolah ataupun pihak sekolah, akan tetapi kepala sekolah ataupun pihak sekolah memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru yang mana mampu menjadikan guru tersebut untuk terus berkembang demi kemajuan pendidikan di sekolah.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan elaborasi terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat diuraikan sesuai temuan penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

Keberhasilan kepala sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya terhadap bawahan (guru). Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seorang pemimpin mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan menerapkan sistem demokrasi . Dalam tipe kepemimpinan ini kepala sekolah selalu mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari para anggota maupun dari pemimpin. Bentuk kepemimpinan demokrasi yaitu: Setiap kebijakan yang diambil dari aspirasi dari anggotanya. Semua usulan ditampung dengan membuat skala prioritas.

Hal tersebut sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari para anggota maupun dari pemimpin. Disini pendekatan hubungan antara manusia sangat penting dalam aktifitas kepemimpinan-kepemimpinan demokratis mengungkapkan tiga fungsi utama yaitu : menyebarkan atau membagi tanggung jawab, pemberdayaan anggota organisasi atau bekerjasama secara baik.

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan, disamping itu ia memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Tipe demokratis merupakan tipe kepemimpinan ideal dan dianggap paling baik terutama untuk kepemimpinan pendidikan.

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. pada kepemimpinan demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya adalah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. ia merasa harus menggerakkan kelompok kearah pencapaian tujuan. Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang demikian akan menghargai pendapat atau kreasi anggotanya / guru-guru yang menjadi bawahannya. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin lebih mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan sendiri, sehingga terciptalah hubungan dan kerja sama yang baik dan harmonis, saling bantu membantu didalam melaksanakan tugas sehari-hari sudah barang tentu dengan terciptanya suasana kerja yang sehat ini, baik guru, tata usaha dan kepala sekolah bekerja dengan kegembiraan dan kesenangan hati untuk memajukan rencana pendidikan disekolah.⁸⁸

- a) Memberikan motivasi atau pengaruh pada jajaran yang ada baik dari guru maupun karyawan.

Motivasi tersebut melalui beberapa pendekatan, *Pertama* pendekatan agama, bahwa tugas yang kita emban adalah tugas mulia, tugas dalam rangka untuk mencerdaskan umat. Untuk menghantarkan anak-anak didik menjadi anak-anak sholeh dan sholihah.

Kedua, dengan pendekatan psikologis. Dalam hal ini yang terkait dengan psikologis yaitu manajemen pendidikan, psikologi pendidikan, termasuk

⁸⁸ Sayafaruddin. (2015). h. 230

pemimpin, maksudnya bagaimana semua guru dan staff/karyawan bekerja menjalankan tugas dengan enjoy, nyaman, tidak merasa terpaksa.

Ketiga, dengan pendekatan manfaat. Bahwa apa yang kita upayakan, daya guna oleh bapak ibu guru maupun staff/karyawan akan memberikan manfaat, baik bapak ibu guru sendiri, manfaat bagi peserta didik, dan lebih jauh lagi manfaat bagi masyarakat.

- (1) Memberi keteladanan baik sikap, tingkah laku dan kepribadian kepada bawahan.

Menunjukkan kemampuan di segala lini bahwa kepala sekolah mampu untuk memimpin, memberi teguran kepada bawahan baik lisan maupun tertulis jika ada bawahan yang tidak menjalankan tugas dengan baik, mengambil keputusan yang tegas dan tepat saat menghadapi problem, memberikan petunjuk-petunjuk untuk pedoman mencapai tujuan sekolah baik pada pertemuan formal maupun pertemuan non formal (keluarga). Konsolidasi ke dalam dan keluar tubuh organisasi SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

- (2) Kemudian konsolidasi eksternal yaitu dengan mengadakan hubungan baik kepada instansi lain ataupun terhadap masyarakat. Setelah dirasa dari tubuh lembaga dalam kondisi siap untuk menjalin hubungan dengan pihak luar.

Kepala sekolah dengan gaya demokratis dalam mendiskusikan semua masalah secara bersama-sama dengan guru/bawahan sehingga tercapai kesepakatan, dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk memikul tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Pembinaan motivasi guru untuk melaksanakan tugas, kepala sekolah di samping menginginkan tugas yang diberikan kepada guru tersebut terselesaikan dengan baik dan benar serta tepat waktu, juga memperhatikan aspek-aspek kepribadian guru, hal ini mengingat

masing-masing individu memiliki kepribadian yang berbeda. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada kinerja guru, dengan melupakan kebutuhan-kebutuhan dan memberi motivasi terus menerus untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu hal – hal yang dilakukan adalah ; Gaya kepemimpinan demokratis; dalam melaksanakan tugasnya pemimpin mau menerima saran-saran dan anak buah dan bahkan kritikan-kritikan dimintanya dari mereka demi suksesnya pekerjaan bersama. Ia memberi kebebasan yang cukup kepada anak buahnya karena menaruh kepercayaan yang cukup bahwa mereka itu akan berusaha sendiri menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Segala usaha ditujukan untuk membuat bawahan senantiasa mencapai hasil yang baik dari diri sendiri. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah, dalam masyarakat demokratis kepemimpinan demokratis perlu dikembangkan.

Merujuk pada teori di atas dan dikaitkan dengan kenyataan di lapangan, maka kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan demokratis menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena kepala sekolah menganggap guru sebagai mitra kerja bukan sebagai bawahan dan hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat bahwa mereka sangat membangun rasa hormat dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

2. Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan seorang guru dalam memfokuskan perilaku dalam merealisasikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur tertentu untuk

mencapai tujuan. Guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum, dan guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya.

a) Mendelagasikan Tanggung Jawab kepada guru

Kepala sekolah memberikan kepercayaan terhadap bawahan untuk melaksanakan tugas yang diemban masing-masing namun tidak terlepas dari pengawasan dan evaluasi. Tukar pendapat adalah salah satu hal yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menghadapi setiap permasalahan yang timbul. Masalah atau hambatan yang ditemui oleh guru dilapangan dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekolah selalu siap membantu guru-guru untuk mencari solusi yang terbaik. Dengan demikian peningkatan profesionalisme guru tidak luput dari perhatian kepala sekolah seperti mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai penataran, pelatihan, kelengkapan sarana prasarana dan seni. Pelaksanaan motivasi kerja guru Kepala Sekolah sebagai pendidik dalam bingkai pelaksanaan motivasi kerja guru. Kepala sekolah juga memberikan contoh dalam mendidik, misalkan dengan sebelum mengajar guru harus membuat program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), analisis, sistem evaluasi. Hal ini dilakukan untuk memberi tauladan kepada guru-guru dan pegawai tata usaha. Sebagai kepala sekolah ia mampu menyusun program, schedule, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada disekolah.

Peningkatan profesionalisme guru di guru SMA Muhammadiyah 10 Rantauprapat yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, penataran dan seminar tentang pendidikan. Upaya yang dilakukan pihak sekolah ataupun kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan memberikan pengarahan, pembinaan dan pelatihan-pelatihan kepada guru-guru dalam membuat RPP, Silabus dan Pelaksanaan KTSP dan K13 serta peraturan kedisiplinan. Selain itu dianjurkan

kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2. Karena guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar, keseriusan dan pemahaman materi ajar oleh guru menjadi hal yang harus dikuasai guru untuk mewujudkan pembelajaran agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

b) Memenuhi Kompetensi

Menurut Mulyasa, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru yang dengannya guru harus memiliki kemandirian dalam memaknai standar-standar yang ditetapkan oleh pemerintah, khususnya berkaitan dengan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta menjabarkan dalam silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sesuai dengan visi, misi, dan kondisi sekolah.⁸⁹

Upaya meningkatkan kinerja guru kepala sekolah melakukan kegiatan pendekatan kepada guru-guru bertatap muka terkhusus membahas proses KBM berlangsung, memotivasi guru, pihak sekolah baik di awal maupun di akhir mengadakan rapat guru-guru untuk membicarakan dan mengevaluasi hasil dari kegiatan proses belajar mengajar serta memberikan informasi tentang hal-hal yang berkembang seperti perubahan kurikulum, metode mengajar dan penggunaan alat-alat mengajar. Disamping itu juga dalam meningkatkan kinerja guru pihak sekolah mengadakan pelatihan seperti pembuatan RPP, pembuatan Silabus, pelaksanaan KTSP dan K13 serta mengadakan seminar tentang kependidikan, tugas tersebut dilakukan oleh guru-guru seperti pembuatan RPP, Silabus, dan pelaksanaan KTSP dan K 13 akan tetapi dalam implementasinya belum maksimal, kemudian dari segi pengawasan guru-guru kepala sekolah melakukan controlling seperti, absensi, kehadiran, disiplin waktu. Selanjutnya upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru membuat pelatihan seperti membuat RPP, silabus, memberikan kesempatan untuk mengikuti seminar kependidikan selain itu

⁸⁹Yusuf Hadijaya, (2013), h. 233.

kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru – guru dan mengawasi proses KBM walaupun hanya sebentar, namun pelatihan – pelatihan ini tidak sering dilakukan.

Adapun kompetensi yang harus dikuasai guru sebagai syarat guru tersebut dikatakan profesional adalah sebagai berikut:

(1) Kompetensi Pedagogik

Adapun yang perlu dikuasai dari kompetensi pedagogik adalah, Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual. bentuk kegiatan guru dalam proses pembelajaran harus diaktualisasi dalam bentuk dokumen. Dokumen yang berkenaan dengan pemahaman karakteristik siswa antara lain adalah buku absensi, buku tugas siswa, buku profil pribadi.

Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan memperhatikan praktik pembelajaran tergantung pada alat pengetahuan modern yakni komputer. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik juga dituntut untuk Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik meliputi : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Yang pertama dilakukan adalah menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Dalam penerapan kurikulum KTSP, guru merumuskan standar kompetensi yang berpedoman pada silabus. Sedangkan kurikulum 2013 Disusun dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara KI dan KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar.

(2) Kompetensi Kepribadian

Dimensi ini berkaitan dengan perilaku yang berpengaruh pada positif terhadap peserta didik, memiliki perilaku yang disenangi. Sifat-sifat guru yang disenangi peserta didiknya adalah baik hati, demokratis, suka bekerjasama, adil, sabar dan konsisten.

Seorang guru harus menjadi teladan bagi muridnya, sebagai figur terhadap para peserta didik. Guru sebagai pendidik harus memiliki akhlak mulia.

(3) Kompetensi Sosial

Seorang guru harus dapat melakukan komunikasi secara efektif, empatik, dan santun. Interaksi yang dilakukan oleh guru harus tepat, sikap keterbukaan terhadap siswa dapat mewujudkan fungsi-fungsi sosial, guru sebagai bagian dari komunitas sekolah diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif.

(4) Kompetensi Profesional

Kemampuan guru untuk memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau dengan materi ajar. Metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar tidak hanya metode satu jenis saja, bahkan ada bahan yang harus menggunakan beberapa jenis metode sebagai bentuk integrasi mata pelajaran satu dengan lainnya. Guru yang memiliki pengetahuan yang luas tentang ilmu keguruan, maka akan menghasilkan rumusan-rumusan baru yang jitu dan baik sehingga lebih mengenai sasaran yang diharapkan.

Adapun upaya upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan melakukan pengawasan. Kepala sekolah dalam mengawasi profesionalitas guru

dilakukan dengan dua cara yaitu pengawasan langsung, dan pengawasan tidak langsung.

(1) Pengawasan Langsung

Kepala sekolah memiliki agenda sendiri untuk melakukan supervisi. Kepala sekolah langsung mengecek masuk ke kelas-kelas. Untuk jadwal supervisi kepala sekolah menyesuaikan dengan jadwal guru. Waktu bersama-sama dengan guru, kepala sekolah juga secara langsung mengawasi guru. Ketika kepala sekolah ikut terlibat dalam pelaksanaan program-program keagamaan, kepala sekolah juga memantau, apakah program-program keagamaan itu dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah dalam mengawasi profesionalitas guru juga memberikan masukan-masukan ketika guru mengalami kesulitan. Seperti ketika ada guru yang kesulitan memasukan data nilai raport siswa, kepala sekolah membantunya. Kepala sekolah dengan senang memberikan masukan-masukan bagaimana cara memasukan data nilai raport siswa ke dalam komputer. Kepala sekolah juga dengan teliti menanyakan perkembangan siswa dan bagaimana prestasi siswa selama semester. Masalah-masalah yang dihadapi guru selama satu semester. Kepala sekolah perhatian terhadap para guru yang sedang mengalami masalah.

(2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan secara tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahannya, dalam hal ini pimpinan tidak turun langsung mengawasi bawahannya. Pengawasan tersebut dapat berbentuk:

(a) Laporan lisan. Laporan lisan adalah laporan yang diberikan

oleh bawahan tentang pekerjaannya secara lisan/berbicara langsung kepada pimpinan yang frekuensinya tergantung pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan. (b) Laporan tertulis. Yang dimaksud laporan tertulis adalah memberikan hasil laporan kepada pimpinan yang dibuat oleh bawahan tentang pekerjaannya secara tertulis.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau Prapat

Faktor pendukung dan penghambat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau prapat menunjukkan bahwa beberapa guru yang kurang mematuhi aturan sekolah seperti kedisiplinan hal ini juga berpengaruh pada peningkatan profesionalisme guru disekolah ini dan terbatasnya program untuk pelatihan para guru-guru di luar jam dinas. Faktor pendukungnya pelatihan-pelatihan ataupun seminar yang cukup sering diadakan. Kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan cara mengontrol para guru dengan melihat absensi, kehadiran, kedisiplinan waktu. Memperhatikan ataupun melihat langsung guru mengajar lalu mengevaluasi hasil interaksi guru dengan siswa dikelas. Kepala sekolah, hanya memberikan pengarahan tentang tugas dan kewajiban, seorang guru kemudian aturan-aturan berbentuk lisan dan tulisan, serta memotivasi guru-guru tersebut.

Keseriusan dan kesungguhan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, sebab dengan adanya keseriusan kepala sekolah dapat menjadi modal besar dan paling berharga dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sedangkan faktor penghambat adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang kurang, kurangnya biaya operasional sekolah, tempat

tinggal guru yang cukup jauh dari sekolah, dan kompetensi guru yang lemah, faktor penghambat ini jikalau tidak disikapi dengan baik dan cermat oleh kepala sekolah, maka meningkatkan kompetensi profesional guru tidak akan tercapai dengan baik. Faktor penghambat jangan dijadikan penghalang dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, namun dijadikan kekuatan untuk selalu bersemangat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Sebagai kesimpulan menurut hemat penulis, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru akan semakin maju dan berkembang sangat baik yang mana lebih mengkedepankan gaya kepemimpinan demokratis yang mampu mengefektifkan kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan yang di buat oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah, serta melakukan perbaikan-perbaikan agar profesionalisme guru, mutu dan kualitas sekolah dapat tercapai. Bagaimanapun, kepala sekolah sebagai pemimpin (Leader), memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan kepemimpinannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau prapat sebagai berikut:

1. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi, model dari gaya kepemimpinan dengan mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari para anggota maupun dari pemimpin. Adapun yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya yaitu memberikan motivasi atau pengaruh pada jajaran yang ada baik dari guru maupun karyawan.
2. Upaya yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mendelagasikan tanggung jawab kepada guru, memenuhi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Sedangkan upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menerapkan pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap guru di sekolah.
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru adanya pelatihan atau seminar yang sering diadakan, mengontrol guru dengan mengecek absensi, kehadiran dan kedisiplinan waktu. Menerapkan aturan-aturan berbentuk lisan dan tulisan serta tampil menjadi motivator dan keseriusan kepala sekolah. Sedangkan penghambat dari peningkatan profesionalisme guru adalah kurangnya sarana prasarana yang belum memadai, kurangnya biaya operasional, tempat tinggal guru yang cukup jauh dari sekolah, kompetensi guru yang masih lemah, kurangnya kedisiplinan guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SMA Muhammadiyah 10 Rantau prapat penulis menyarankan kepada :

1. Kepada madrasah agar selalu memberikan motivasi yang berkesinambungan terhadap guru-guru demi mendorong para guru untuk terus meningkatkan kompetensinya sampai menjadi guru yang profesional. Melakukan pengawasan secara teratur agar mengetahui apa saja yang perlu di evaluasi kedepannya.
2. Guru-guru agar lebih meningkatkan kinerja dan profesionalnya dalam mendidik dan membina peserta didik dan terus memotivasi peserta didik dan meningkatkan kemampuan serta minat bakat peserta didik di sekolah.