



**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI
YAYASAN PERGURUAN UTAMA MEDAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

SKRIPSI

Oleh

NINI PEBRINASARI SIREGAR

NIM: 37154113

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

2019



**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI
YAYASAN PERGURUAN UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

NINI PEBRINASARI SIREGAR

NIM : 37.15.4.113

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Makmur Syukri, M.Pd
NIP :196806081994031009

NasrulSyakurChaniago, S. S, M.pd
NIP :1956020319031001

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nini Pebrinasari Siregar
NIM : 37.15.4.113
Jur/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam/ S.I
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam
Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan
Perguruan Utama Medan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Nini Pebrinasari Siregar
NIM. 37.15.4.113

ABSTRAK



Nama : Nini Pebrinasari Siregar
NIM : 37.15.4.113
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam
Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan
Perguruan Utama Medan

Kata Kunci : Kepala Sekolah, Manajer, Profesionalitas Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; a. bagaimana kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru; b. Untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai menejer dalam mengembangkan profesionalitas; c. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik wawancara, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Adapun subjek dan informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMA Yayasan Perguruan Utama, wakil bidang kurikulum dan guru. Data yang didapatkan dilapangan dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan yang terakhir kesimpulan.

Kepala sekolah mempunyai kemampuan dalam membangun relasi, dan mampu memberi solusi yang tepat. Kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam organisasi sekolah, apa yang dikerjakannya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya proses pendidikan di sekolah, sehingga secara ideal kompetensi kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi organisasi pendidikan sekolah yang efektif. Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi terhadap guru, dan untuk mendapatkan guru yang profesional kepala sekolah melakukannya dengan cara merekrut, menempatkan dan menugaskan guru sesuai kemampuannya, agar kepala sekolah mendapatkan guru yang professional.

Sebagai manajer kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, membimbing guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar. Kepala sekolah juga mempunyai rencana profesionalitas tenaga pendidik dengan mengutus para tenaga pendidiknya melakukan kegiatan diklat agar para tenaga pendidiknya semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Diketahui

Pembimbing 1

Drs. Makmur Syukri, M.Pd
NIP: 196806081994031009

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hambaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan”

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan Islam selalu tercurahkan kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak shalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak, amin ya Rabbal Alamin.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai pesyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada fakultas tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Disebabkan masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat ketekunan dan kesabaran serta bimbingan dari Bapak dosen pembimbing, juga bantuan dari beberapa pihak sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda dan ibunda (Ajarun Bahri Siregar dan Rosmiati Harahap) yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi do'a serta dukungannya baik secara moral maupun materil, dan do'a yang tidak lupa dan selalu dipanjatkan untuk mencapai keridhoan Allah. Teruntuk abang dan adik tersayang, terima kasih banyak semangat, dan motivasi yang kalian berikan.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, S.Ag
3. Bapak Dr. Amiruddin Siahahan, M. Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M. Pd selaku ketua dan Bapak Dr. Muhammad Rifa'I, M. Pd selaku sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

5. Bapak Drs. Makmur Syukri, M.Pd selaku pembimbing I dan Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd selaku pembimbing II yang sudi meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam menyusun skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh Dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis, juga bagi masyarakat.
7. Bapak Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA selaku kepala sekolah yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian. Dan kepada guru-guru, staf tata usaha dan peserta didik yayasan perguruan utama medan yang telah banyak membantu dalam memberikan keterangan dan berbagai data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
8. Kepada sahabat tersayang, Nurana siregar, Linda Ramadhanti, dan Ria sartika sinaga. Yang telah banyak membantu dalam proses penusunan skripsi ini dan terima kasih selama 3 tahun lebih berjuang bersama-sama dan semangat yang tak pernah terlupa.

Terimakasih atas semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umunya, dan khususnya bagi penulis. Aamiinn.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, Juli 2019

Penulis

Nini Pebrinasari Siregar
NIM. 37.15.4.113

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI..... v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian 1

B. Fokus Penelitian..... 4

C. Rumusan Masalah..... 4

D. Tujuan Penelitian 4

E. Manfaat Penelitian 4

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepala Sekolah..... 6

1. Defenisi Kepala Sekolah..... 6

2. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah..... 8

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer11

B. Konsep Dasar Guru.....17

1. Defenisi Guru.....17

2. Profesionalitas Guru.....18

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....21

4. Kompetensi Profesionalitas Guru23

C. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan

Profesionalitas Guru.....26

D. Penelitian Relevan30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Latar Tempat dan Waktu Penelitian	33
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
C. Subjek Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data.....	37
F. Keabsahan Data	40

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Umum	41
1. Letak Geografis.....	41
2. Sejarah Singkat	41
3. Visi dan Misi.....	42
4. Struktur Organisasi	43
5. Tenaga Kependidikan	43
6. Siswa.....	43
7. Sarana dan Prasarana	44
B. Temuan Khusus	50
1. Pengembangan Kompetensi Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama.....	50
2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama	54
3. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	56
C. Hasil dan Pembahasan	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan69

B. Saran70

DAFTAR PUSTAKA72

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, kematangan beragama, dan dapat merubah perilaku manusia yang tidak beradap menjadi beradap. Pendidikan memerlukan lembaga sebagai wadah dalam menjalankan proses pendidikan.

Pendidikan sebagai kebutuhan primer dalam menjalani kehidupan, dituntut terjadi perubahan yang signifikan pada diri manusia berupa berpikir kritis, mampu menyelesaikan permasalahan diri sendiri dan orang lain. Dengan kata lain, pendidikan menuntun seseorang menjadi lebih dewasa menyikapi segala persoalan yang dihadapi manusia.

Pada sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan SDM yang mampu mengelola, mengatur, mengarahkan dan menata benda bergerak dan tidak bergerak. Untuk level kelas, dibutuhkan seorang wali kelas atau guru kelas dan guru mata pelajaran mengatur terkait dengan kelas yang dimasukinya. Untuk administrasi, dibutuhkan seorang ahli administrasi untuk mengelola yang berkaitan dengan data dan arsiparis.

Lembaga pendidikan mengalami perkembangan secara pesat ditentukan dalam beberapa faktor yaitu fasilitas yang sangat cukup, system pendidikan yang mengadopsi asas pemerataan peran dan pengelolaan SDM untuk mampu bekerja secara profesional di bidangnya masing-masing.

Pada level yang lebih tinggi dibutuhkan seorang manajer atau leader yang mampu mengelola, menata dan mengatur sumber daya- sumber daya yang ada di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai sosok yang tepat melaksanakan kegiatan manajerial pada

satuan-satuan pendidikan. Dalam tingkat keberhasilan yang dominan ditentukan berdasarkan peran yang dilakukan kepala sekolah dalam berbagai kegiatan di lingkungan pendidikan.

Adapun peran yang dilakukan kepala sekolah yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.¹ Dari berbagai peran yang dilakukan kepala sekolah, maka penelitian ini menitikberatkan pada peran manajer dan diharapkan dapat mengembangkan profesionalisme guru.

Profesionalitas yaitu suatu status, cara, karakteristik, standar yang terkait suatu profesi. Profesionalisme yang baik adalah dengan mengacu pada kode etik profesi tidak ada tolak ukur yang baku, sangat tergantung nurani. Menurut Mayster mengemukakan bahwa profesionalitas bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknis bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang di persyaratkan.²

Dapat disimpulkan profesionalitas itu adalah memiliki kepribadian yang matang dan berkembang dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga bentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai implikasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya Undang-Undang ini yaitu untuk menempuh program sertifikasi guru yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru.³

Dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab atas peserta didik untuk mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan peserta didik, guru juga mempunyai komitmen pada peserta didik dalam proses belajar mengajar, dalam hal ini guru dapat menguasai secara mendalam materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.

Profesionalitas guru adalah segala yang berhubungan dengan pernyataan keyakinan seorang guru sesuai pengetahuan, pengalaman dan tata nilai yang dimilikinya yang

¹Zainal Arifin. 2013. *Penelitian pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 55.

²Yusuf Hadijaya. 2013. *Menyusun Strategi Berubah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan. Perdan Publisng. Hal. 234-235.

³Juarna Syafitri dan M. Yasin. 2019. *Jurnal Tadbir. Efektivitas Guru Bersertifikasi Di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat*. Vol. 5. No. 1. Hal. 164-165.

menunjukkan adanya keterbukaan untuk diuji oleh pihak lain untuk menjamin kebenarannya. Profesionalitas guru itu masih belum memadai utamanya dalam hal bidang ke ilmuannya.

Dari beberapa jurnal yang dikutip tentang peran kepala sekolah, peran menejer dianggap mampu untuk mengembangkan profesionalisme guru yang diperkuat dari beberapa jurnal terdahulu yang menyebutkan sebagai berikut:

Di dalam Lesi, Yusuf Hadijaya Alumni Manajemen Pendidikan Islam “Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan” kurangnya kesadaran tenaga pendidik sebagai tenaga professional, guru masih belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja, kurangnya sumber belajar bagi siswa sehingga sulit untuk siswa memahami pelajaran yang disampaikan dan kurangnya minat guru untuk berinovasi dalam mengajar.⁴

Dari jurnal di atas tersebut bahwa peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru tidak terlaksana dengan baik karena masih kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan observasi di awal, peneliti menemukan data bahwa terdapat pada peran kepala sekolah sebagai manajer masih kurang terlaksana dengan baik dapat dilihat pada fenomena sebagai berikut: kurangnya minat guru untuk mengembangkan proses mengajar, kurangnya motivasi kepala sekolah terhadap guru sehingga (berdampak pada guru didalam kelas), masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh dan banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis sebagai upaya meningkatkan diri tidak ada.

Sesuai penjelasan latar belakang masalah yang didukung informasi dari jurnal terdahulu, maka penelitian ini berjudul: **“Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama”**

⁴Lesy Fitriana Dan Yusuf Hadijaya. 2019. Jurnal Tadbir. *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Smp Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan*. Vol. 5. No. 1. Hal. 258.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah di atas, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini terkait **Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer** dan diharapkan mampu **Mengembangkan Profesionalitas Guru** yang ada di Yayasan Perguruan Utama.

C. Rumusan Masalah

Sesuai fokus penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini di rumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian untuk mempermudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, Antara lain:

1. Bagaimana kepala sekolah mengembangkan kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?
2. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?
3. Apa faktor penghambat dan pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Mengetahui bagaimana kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama.
2. Mengetahui peran kepala sekolah sebagai menejer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama.
3. Mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Secara teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini untuk menambah wawasan keilmuan, bahan bacaan dan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi yayasan dalam mengembangkan profesionalisme guru di Yayasan Perguruan Utama.
- b. Sebagai masukan dalam mengembangkan profesionalisme guru di Yayasan Perguruan Utama.
- c. Sebagai bahan masukan dalam menambah pengetahuan terkait kegiatan apa saja yang dibutuhkan guru dalam pengembangan profesionalisme guru di Yayasan Perguruan Utama

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepala Sekolah

1. Defenisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai kekuasaan dan memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga memiliki kemampuan dalam membangun relasi dan mampu memberikan solusi yang tepat dan timbul dari pemikirannya.

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah ialah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi Antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.⁵

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah disebut pemimpin resmi *official leader*, dan bagi seorang kepala sekolah memimpin adalah mempengaruhi. Kepemimpinan bukan jabatan posisi atau bagan alir dan kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain.⁶

Kepala sekolah adalah pemimpin yang sangat berpengaruh di sekolah, karena pemimpin memiliki kemampuan, mempunyai komitmen yang baik dan melaksanakan tugasnya dengan baik, pemipin dapat membimbing dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap bawahan.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, seuasana kerja yang

⁵Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 83.

⁶Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 17-18.

menyenangkan dan perkembangan mutu professional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.⁷

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan membantu *Strakeholders* untuk komitmen secara bersama-sama memberikan dan menyediakan layanan pendidikan secara formal.

Berkenaan dengan kepemimpinan disuatu lembaga pendidikan, lebih menekankan pada pentingnya seorang pemimpin untuk meningkatkan dan efektifitas lembaganya tersebut. Serta menekankan adanya budaya social dalam kepemimpinana, dimana seorang pemimpin atau kepala lembaga harus melakukan interaksi baik kepada individu dan kelompok.⁸

Dapat disimpulkan kepala sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan lembaga dan pendidikan itu, bahwa kepala sekolah sangat berperan penting dalam menentukan tujuan suatu organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, dan sebagai penentu juga bagi keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

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

- a. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan.
- c. Mempertinggi budi pekerti.
- d. Memperkuat kepribadian.
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.⁹

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya

⁷Soewadji lazaruth. 1984. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius. Hal 60.

⁸Depeg RI. 2003. *Pedoman Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dirjen Kelambangan Agama Islam. Hal. 72.

⁹ Daryanto M. 2006. *Administrasi Pendidkan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal. 45

telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas. Kepala sekolah juga merupakan sebagai unsur vital bagi efektivitas dalam lembaga pendidikan menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga tersebut, kepala sekolah diibaratkan sebagai panglima pendidikan yang melaksanakan fungsi kontrol berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan didalamnya, oleh karena itu suksesnya sebuah madrasah tergantung pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan diatas pundaknya, kepribadian, dan kemampuannya dalam bergaul dengan unsur-unsur yang ada didalamnya.

Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif harus dilakukan dengan terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Untuk itu kepala sekolah professional tuntutan setiap sekolah yang dipimpinnya. Dampak lain dari adanya kepala sekolah profesional adalah adanya budaya bermutu, sehingga setiap perilaku didasari profesionalisme.

Adanya kebersamaan merupakan karakteristik yang dituntut oleh profesionalisme kepala sekolah, karena output pendidikan merupakan hasil kolektif keluarga sekolah, bukan hasil individual. Kepala sekolah juga harus memiliki kemandirian untuk melakukan yang terbaik bagi sekolahnya, sehingga dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan kerja yang tidak selalu menggantungkan pada atasan. Kemudian untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan diperlukan pula partisipasi warga sekolah dan masyarakat.

2. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dapat mewujudkan sekolah yang berkualitas yaitu dapat membimbing guru, membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam belajar, memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru dengan orientasi, membantu guru

memperbolehkan kecakapan dalam belajar, membantu guru mengerti dalam media pendidikan. Menyadari adanya peran yang sangat berguna bagi kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya dengan baik menuju ke arah yang lebih baik lagi.

Mohib Asrori mengemukakan bahwa fungsi dan tugas kepala sekolah adalah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, entrepreneur*, yang disingkat dengan *emanslime*. Kedelapan fungsi dan tugas tersebut secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sebagai *educator*, kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Kemampuan mengajar/membimbing siswa
 - 2) Kemampuan membimbing guru
 - 3) Kemampuan mengembangkan guru
 - 4) Kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan.
- a. Sebagai *manajer*, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Kemampuan menyusun program
 - 2) Kemampuan menyusun organisasi sekolah
 - 3) Kemampuan menggerakkan guru
 - 4) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan
- c. Sebagai *administrator*, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana system administrasi di sekolah, sehingga bias lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Kemampuan mengelola administrasi PBM/BK
 - 2) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
 - 3) Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan
 - 4) Kemampuan mengelola administrasi keuangan
 - 5) Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana
 - 6) Kemampuan mengelola administrasi persuratan
- d. Sebagai *supervisor*, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu menggambarkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Kemampuan menyusun program supervise pendidikan
 - 2) Kemampuan melaksanakan program supervise
 - 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervise
- e. Sebagai *leader*, kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Memiliki kepribadian yang kuat
 - 2) Kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan professional
 - 3) Memahami kondisi warga sekolah.
- f. Sebagai *innovator*, kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
 - 1) Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik)
 - 2) Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini dibidang pendidikan.
- g. Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional.

- 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik)
 - 2) Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar
 - 3) Kemampuan memberi keputusan kepada warga sekolah.
- h. Sebagai entrepreneur, kepala sekolah berperan untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki:
- 1) Kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
 - 2) Kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif.
 - 3) Kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.¹⁰

Menurut pendapat yang di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat mewujudkan peran tersebut secara langsung maupun tidak langsung, dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru yang pada gilirannya bias membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Adapun tugas-tugas kepala sekolah menurut Wahjosumidjo antara lain sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua/wali siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.
- b. Dengan waktu dan sumber yang terbatas, kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, kepala madrasah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat dan dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dan kepentingan sekolah.
- c. Kepala sekolah harus berpikir secara analitik dan konsepsional. Kepala sekolah juga harus mampu memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kemudian menyelesaikan masalah dengan satu solusi yang *Feasible* (Dapat dikerjakan dengan mudah) serta harus bisa melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- d. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, yang bisa menimbulkan berbagai konflik, maka kepala sekolah harus bisa menjadi penengah dalam konflik tersebut.
- e. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persesuaian dengan kesepakatan (*Compromise*).
- f. Kepala sekolah adalah seorang diplomat dalam berbagai macam pertemuan, kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- g. Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Apabila kesulitan-kesulitan, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit.¹¹

¹⁰ Akhmad Sudrajat. 2012. *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*. Jogjakarta: Paramitra Publishing. Hal. 10.

¹¹ Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press. Hal. 42-43.

Dari tujuh tugas kepala sekolah adalah kepala sekolah yang bertanggung jawab, mampu menghadapi berbagai persoalan, dan mampu memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kepala sekolah juga harus bisa menjadi penengah dalam konflik yang ada di sekolah.

Mengenai tugas kepemimpinan, Allah SWT berfirman dalam AL-Qur'an surah Al-Hajj, 4: 41 sebagai berikut:

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿٤١﴾

Artinya:

“Kepala madrasah adalah personal sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.”¹²

Kepala madrasah memiliki kekuasaan dan wewenang menjadi pemimpin. Tugas kepala madrasah mendirikan shalat, melaksanakan zakat, mengajak guru-guru untuk melakukan kebaikan dan mencegah keburukan.

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu sebagai pengelola semua sumber daya sekolah untuk dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sekolah.¹³

¹²Departemen Agama RI. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema.

¹³Hasan Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia. Hal. 39.

a. Kemampuan menyusun program

Kepala sekolah ialah sebagai pimpinan tertinggi di lembaganya, dituntut untuk memiliki kemampuan serta kompetensi yang berkaitan dengan tugasnya. Salah satunya dalam menyusun program.

Rohiat dalam bukunya “*Manajemen Sekolah-Teori Dasar dan Praktek*” menjelaskan, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan perencanaan program bagi sekolah, di antaranya; *Pertama* program sekolah harus diwujudkan dalam pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun. *Kedua* pengembangn program jangka menengah, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun. *Ketiga* pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan anggaran biaya sekoala (ABS). Untuk itu kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodik dan sistematis¹⁴

Penyusunan Program Jangka Pendek yaitu:

1. Pengembangan Akademik

Indikator mutu pendidikan sekolah dapat dilihat dari kelengkapan sarana dan prasarana, KBM, Guru, Siswa serta mutu kelulusan. Prioritas program dalam peningkatan mutu pendidikan tahun 2011//2012 adalah:

- a. Peningkatan kualitas proses Belajar Mengajar
 - 1) Pemantapan pelaksanaan kurikulum KTSP untuk kelas X, XI dan XII.
 - 2) Peningkatan pelaksanaan kurikulum KTSP dan Program Bilngual untuk kelas X dan XI.
 - 3) Memantapkan pelaksanaan Kurikulum KTSP yang berkesinambungan dan sesuai dengan program pemerintah.
 - 4) Mengintensifkan pelaksanaan pendekatan keterampilan proses, ulangan harian, analisis hasil evaluasi, perbaikan dan pengayaan untuk mencapai ketuntasan belajar sebagaimana ditetapkan dalam KKM.
 - 5) Melengkapi buku diantaranya; Pelajaran wajib / paket untuk siswa, Referensi / pegangan untuk guru dan alat-alat peraga mata pelajaran.
 - 6) Pengadaan dan peningkatan pemanfaatan alat laboratorium dan perpustakaan.
 - 7) Peningkatan efektifitas dan efisiensi PBM.
 - 8) Peningkatan frekuensi supervisi dan pembinaan guru dan karyawan.
- b. Peningkatan kualitas guru
 - 1) Meningkatkan mutu kegiatan MGMP
 - 2) Menyelenggarakan upgreding Guru Mata Pelajaran
 - 3) Penyetaraan program/non program
 - 4) Mengikuti seminar/lokakarya
 - 5) Studi banding

¹⁴ Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah – Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: Refika. Hal. 84.

2. Pengembangan Fisik

Pengembangan fisik diprioritaskan pada penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang KBM misalnya:

- a. Penambahan peralatan laboratorium
 - b. Penambahan Komputer
 - c. Penambahan buku perpustakaan
 - d. Penambahan pohon / perindang dan pengaturan taman
 - e. Pemeliharaan pagar keliling
 - f. Pengadaan ruang ketrampilan
 - g. Pengadaan ruang Kelas baru
3. Pelaksanaan

Menyesuaikan skala prioritas rencana induk pengembangan sekolah.

Penyusunan Program Menengah yaitu:

Untuk mewujudkan sekolah dalam kurun waktu 8 tahun yang akan datang sebagai sekolah yang baik, maka program kerja menengah (4 tahun) sebagai berikut:

1. Tipe Sekolah

Mempertahankan Sekolah dengan rombongan belajar 12 kelas terdiri dari:

4 rombongan belajar kelas VII

4 rombongan belajar kelas VIII

4 rombongan belajar kelas IX

2. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sekolah Yang Baik

- a. Meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan mempunyai etos kerja yang baik.
- b. Guru yang belum mempunyai kesetaraan pendidikan S1 dianjurkan untuk melanjutkan pendidikan sehingga memiliki ijazah S1 melalui program penyetaraan atau Universitas terbuka yang relevan dengan tugas mengajar. Dilakukan upaya peningkatan kompetensi guru melalui penataran dan Diklat. Peningkatan pendidikan lanjutan ke S2 linier dengan mata pelajaran yang diampu.
- c. Karyawan / Tenaga Administrasi
Mengupayakan peningkatan pendidikan sehingga memiliki ijazah seterta SLTA atau di atasnya (S1) dengan memiliki ketrampilan khusus sesuai dengan bidang tugasnya. Dilakukan upaya peningkatan kemampuan bidang tugas melalui penataran dan Diklat.

3. Meningkatkan sarana / Prasarana Pendidikan

- a. Sarana fisik
- b. Sarana Pendidikan

4. Meningkatkan Kesejahteraan

- a. Membantu kelancaran peningkatan kesejahteraan guru dan karyawan.
- b. Peningkatan kesejahteraan guru dan karyawan

5. Sumber dana

Penyusunan Program Jangka Panjang yaitu:

Untuk mewujudkan sekolah dalam kurun waktu 8 tahun yang akan datang sebagai sekolah yang baik, maka program kerja jangka panjangnya sebagai berikut:

1. Tipe Sekolah

Memantapkan dan mempertahankan Sekolah dengan rombongan belajar 12 kelas terdiri dari:

4 rombongan belajar kelas VII

4 rombongan belajar kelas VIII

4 rombongan belajar kelas IX

2. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sekolah Yang Baik

- a. Peningkatan status sekolah dengan akreditasi A
- b. Peningkatan prestasi belajar siswa mencapai batas ideal kelulusan sesuai dengan standar nasional dan internasional.
- c. Memantapkan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan mempunyai budaya kerja yang baik.
- d. Guru Pemberian motivasi guru yang belum mempunyai pendidikan S2 untuk melanjutkan pendidikan ke S2 sebagai upaya peningkatan dan pemantapan profesionalisme guru dengan tugas mengajarnya. Dilakukan upaya peningkatan kompetensi guru melalui penataran dan Diklat.
- e. Karyawan / Tenaga Administrasi Pemantapan kinerja karyawan dengan memiliki ketrampilan khusus sesuai dengan bidang tugasnya. Dilakukan upaya peningkatan kemampuan bidang tugas melalui penataran dan Diklat.

3. Meningkatkan sarana / Prasarana Pendidikan

4. Sumber dana.¹⁵

Oleh sebab itu, betapa pentingnya pembinaan pengajaran sebagai suatu usaha memperbaiki program pengajaran untuk dipahami oleh setiap kepala sekolah. Dengan mengetahui dan memahami tahap-tahap proses perbaikan pengajaran akan membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran.

b. Kemampuan menyusun organisasi sekolah

Organisasi merupakan suatu bentuk kerjasama antara sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah tertentu guna mencapai tujuan bersama seperti yang telah ditetapkan bersama. Atau pada intinya organisasi adalah koordinasi secara rasional kegiatan sejumlah organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang dirumuskan secara eksplisit,

¹⁵ Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 91.

melalui pengaturan dan pembagian kerja serta melalui herarki kekuasaan dan tanggung jawab.¹⁶

Kemampuan menyusun organisasi personalia sekolah harus diwujudkan dalam pengembangan susunan personalia sekolah dan personalia pendukung, seperti pengelola laboratorium, perpustakaan dan pusat sumber belajar, serta penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru, panitia ujian dan panitia peringatan hari-hari besar keagamaan.

Pengorganisasian juga proses mengatur dan menghubungkan pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien oleh orang-orang yang menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Penyusunan organisasi menyangkut kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Merumuskan tujuan organisasi secara jelas, serta mengidentifikasi dan menetapkan macam-macam pekerjaan yang diperlukan untuk melaksanakan keseluruhan program yang direncanakan.
 2. Mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang semula merupakan pekerjaan yang kompleks dan besar menjadi unit-unit pekerjaan serumpun dengan penentuan biro-biro, bagian, atau sebagian.
 3. Menyusun unit-unit pekerjaan tersebut di atas sehingga terbantu struktur organisasi yang teratur, baik dalam hirarki maupun dalam fungsinya.
 4. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab serta beban tugas masing-masing pejabat pada setiap unit.
 5. Menentukan jalur komunikasi, wewenang dan tanggung jawab serta aliran kerja yang menjamin terciptanya koordinasi yang efektif
 6. Menyusun staff (staffing). Merumuskan tentang persyaratan khusus yang harus dipenuhi untuk memilih persoalan yang akan memangku jabatan.¹⁷
 - 7.
- c. Kemampuan menggerakkan guru

Keterampilan menggerakkan memiliki arti bahwa seorang pemimpin memiliki keterampilan yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan yang diinginkan seorang pemimpin. Bagi kepala sekolah keterampilan menggerakkan merupakan kemampuan kepala sekolah agar sumber daya yang ada dapat bekerja dan bersinergi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

¹⁶ Winardi J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Hal. 45.

¹⁷ James L Gibso. 1994. *Organisasi jilid 2 Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga. Hal. 56

Kemampuan menggerakkan guru di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi dan pemberian hukuman bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam upaya menggerakkan SDM yang ada diantaranya adalah:

1. Perlakukan mereka sebagai manusia yang memiliki kebebasan berpikir, mengeluarkan gagasan atau pendapat dan memerlukan penghargaan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian segala yang terkait dengan hal tersebut harus menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan usaha menggerakkan sumber daya tersebut.
2. Lakukan control secara kontinu terhadap pelaksanaan kebijakan tanpa menimbulkan kesan mencari kesalahan. Penghargaan terhadap progres kerja akan menjadi motivasi yang mujarab dalam penggerakan SDM.
3. Selalu memotivasi bawahan baik secara formal maupun nonformal. Dengan motivasi agar muncul perasaan dihargai pada diri bawahan sehingga kinerja terbaiklah yang akan ditampilkan. Melakukan komunikasi yang harmonis terhadap gejala tindakan indisipliner dan atau penyelewengan terhadap pelaksanaan kebijakan untuk mengetahui penyelewengan tersebut.¹⁸

d. Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang digunakan dalam proses pembelajaran baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar dalam pencapaian tujuan pendidikan berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien. Sarana dan prasarana pendidikan juga merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Dirjen Dikdasmen Depdikbud bahwa sarana pendidikan sering diartikan dengan semua fasilitas yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁹

Untuk mengoptimalkan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan ini diperlukan penyesuaian manajemen sarana dan prasarana. Sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk

¹⁸Slamet Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS. Hal. 78

¹⁹ Dirjen Dikdasmen Depdikbud. 1997. *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Depdikbud. Hal. 134.

mengatur dan mengurus kepentingan sekolah menurut kebutuhan dan kemampuan sendiri serta berdasarkan pada aspirasi dan partisipasi warga sekolah dengan tetap mengacu pada peraturan dan perundangan-undangan pendidikan nasional yang berlaku.

B. Konsep Dasar Guru

1. Defenisi Guru

Guru merupakan orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata atau mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir proses pendidikan.

Menurut Ametembun bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasik, di sekolah maupun di luar sekolah.²⁰

Menurut Endang Komara, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²¹

Menurut Surya, guru merupakan pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak-anak. Dalam hal ini orang tua harus tetap sebagai pendidik yang pertama dan utama bagi anak-anaknya. Sedangkan guru ialah tenaga profesional yang membantu orang tua untuk mendidik anak-anak pada jenjang pendidikan sekolah.²²

²⁰Saiful Bahri Djamarah. 2005. *Guru Dan Anak Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal. 31.

²¹Rusli Yusuf. 2009. *Landasan Pendidikan*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press. Hal. 101.

²²Purwadarmintly. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. Hal. 78

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan guru merupakan orang tua kedua peserta didik di sekolah, orang tua yang bertanggung jawab selama di sekolah, guru yang mendidik, mengajar, membimbing peserta didik, dan guru mempunyai kemampuan dalam merancang dan mengatur kelas agar peserta didik dapat belajar dengan nyaman.

Menurut Mulyasa, menjelaskan peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan sekolah sebagai berikut;

- a. Sebagai pendidik dan pengajar, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur, dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan.
- b. Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat.
- c. Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- d. Sebagai administrator, bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar.²³

Menurut Gerstner tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, tapi guru harus berperan sebagai:

- a. Pelatih, guru profesional yang berperan ibarat pelatih olahraga. Ia lebih banyak membantu siswanya dalam permainan, bedanya permainan itu adalah belajar sebagai pelatih, guru mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya.
- b. Konselor, guru akan menjadi sahabat siswa, teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa, menciptakan suasana dimana siswa belajar dalam kelompok kecil di bawah bimbingan guru.
- c. Manajer belajar, guru akan bertindak ibarat manajer perusahaan, ia membimbing siswanya belajar, mengambil prakarsa, mengeluarkan ide terbaik yang dimilikinya.²⁴

2. Profesionalitas Guru

Menurut Glatthorn mengemukakan bahwa profesionalitas guru disamping kemampuan dalam melaksanakan tugas juga perlu mempertimbangkan aspek komitmen dan tanggung jawab, serta kemandirian. Kemandirian guru adalah kesiapannya untuk mengelola

²³ Mesiono. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. Hal. 157-158

²⁴ Muhammad Anwar. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group. Hal. 34.

dirinya sendiri dalam melakukan berbagai tugas-tugasnya, yang dapat dilihat dari aspek emosi, social dan intelektual.

Mengenai konsep profesionalitas guru, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 247 sebagai berikut:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ
 اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ط وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن
 يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Artinya:

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui.²⁵

Dalam tafsir Ibnu Katsir konsep profesionalisme guru adalah seorang guru harus kuat secara fisik sehingga mampu mengajar peserta didik dengan sempurna, seorang guru harus benar-benar berpengetahuan luas, kuat dalam mengkaji dan memiliki pemahaman mendalam, seorang guru harus meningkatkan dalam menjaga kesehatan tubuhnya dan keterampilan fisiknya menuju pada pencapaian tubuh yang fit, dan seorang guru harus bertakwa kepada Allah.

²⁵ Departemen Agama RI. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. PT Sygma Examedia Arkanleema. Jakarta. Hal.

Untuk itu seorang guru hendaklah memiliki sifat-sifat sebagai berikut: a) kekuatan fisik; b) ilmu pengetahuan yang luas; c) kesehatan jasmani dan rohani; d) bertakwa kepada Allah.

Membicarakan tentang profesionalitas guru, tentu tidak biasa dilepaskan dari kegiatan pengembangan profesi guru itu sendiri. Secara garis besarnya, kegiatan pengembangan profesi guru dapat dibagi kedalam tiga bagian;

- a. Pengembangan intensif (*Intensive development*)
Pengembangan intensif adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan Antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, lokakarya, dan sejenisnya.
- b. Pengembangan kooperatif (*cooperative development*)
Pengembangan kooperatif adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasihat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bias melalui kegiatan pada pertemuan KKG atau MGMP/MGBK. Teknik ini disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.
- c. Pengembangan Mandiri (*self directed development*)
Pengembangan mandiri adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis umpan balik untuk mengembangkan diri sendiri. Teknik yang digunakan bias melalui evaluasi diri atau penelitian tindakan.²⁶

Bentuk-bentuk Pengembangan Profesionalitas guru ada tiga jenis, yaitu: pengembangan intensif, pengembangan kooperatif, dan pengembangan mandiri.

- a. Pengembangan intensif (*intensive development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi.
- b. Pengembangan kooperatif (*cooperative development*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat.
- c. Pengembangan mandiri (*self directed development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri.²⁷

²⁶Alben Ambarita. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 158-160.

²⁷Rusman. 2011. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press. Hal. 87.

Di antara ketiga jenis diatas bentuk pengembangan di atas adalah kegiatan pengembangan mandiri (*self directed development*) tampaknya merupakan sebuah alternatif yang paling memungkinkan. Secara psikologis, guru akan memiliki kemerdekaan diri yang lebih dalam menjalani tugas-tugas profesionalnya, tanpa banyak bergantung dan tekanan dari pihak luar.

Profesionalitas guru juga merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaanya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya.

3. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah harus menetapkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, pembiayaan PBM dan pengembangan kurikulum menjadi prioritas program sekolah. membuat pengukuran kinerja guru, perbaikan sistem, memberi sanksi yang setimpal atas kegagalan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Memberi penghargaan yang pantas terhadap prestasi guru.

Tugas guru secara umum adalah mendidik. Dalam oprasionalisasinya, mendidik adalah rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, membentuk contoh dan membisakan. Tugas khusus seorang guru antara lain sebagai berikut:

a. Sebagai pengajar (Intruksional)

Sebagai pengajar (intruksional), guru bertugas merencanakan progam pengajaran, melaksanakan progam yang telah disusun dan melaksanakan penilaian setelah progam itu dilaksanakan.

b. Sebagai pendidik (Edukator)

Sebagai pendidik (edukator) guru bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna.

c. Sebagai pemimpin (Managerial)

Sebagai pemimpin, guru bertugas memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, menyangkut upaya pengarahan,

pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi atas program yang dilakukan.²⁸

Tugas guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor kondisi sine qua non yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih-lebih pada era kontemporer ini. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yakni: a) Membuat program pembelajaran atau tahunan; b) Membuat satuan dan rencana pembelajaran; c) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; d) mengadakan pengembangan setiap bidang pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya; e) Meneliti daftar peserta didik sebelum memulai jam pelajaran; f) Membuat dan menyusun lembar kerja untuk mata pelajaran yang memerlukannya; g) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing peserta didik; h) Membersihkan ruang tempat praktik, laboratorium, dan sebagainya dan i) Memeriksa apakah peserta didik sudah paham benar akan cara penggunaan masing-masing peralatannya itu untuk menghindari terjadinya kerusakan dan kecelakaan peran kepala madrasah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru, dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi suatu kekuatan tersendiri bagi guru melaksanakan tugas profesionalnya.²⁹

Tugas guru, guru harus bertanggung jawab, sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru terlebih dahulu memperhatikan peserta didik mulai dari pakaian, dan buku yang dibawa, dan guru membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing peserta didik, apakah ada perubahan atau tidak. Kalau tidak, guru akan lebih giat lagi dalam mengajar, dan memberikan motivasi kepada peserta didik tersebut.

²⁸ Mudlofir. 2015. *Pendidikan Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Hal. 102.

²⁹ Kompri. 2017. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana. Hal. 118.

Menurut Gerstner tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, tapi guru harus berperan sebagai:

- a. Pelatih, guru professional yang berperan ibarat pelatih olahraga. Ia lebih banyak membantu siswanya dalam permainan, bedanya permainan itu adalah belajar sebagai pelatih, guru mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya.
- b. Konselor, guru akan menjadi sahabat siswa, teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa, menciptakan suasana dimana siswa belajar dalam kelompok kecil di bawah bimbingan guru.
- c. Manajer belajar, guru akan bertindak ibarat manajer perusahaan, ia membimbing siswanya belajar, mengambil prakarsa, mengeluarkan ide terbaik yang dimilikinya.³⁰

Semakin akurat para guru melaksanakan tugasnya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin dari potret diri para guru masa kini, dan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

4. Kompetensi Profesionalitas Guru

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang professional dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktivitas tinggi.³¹

³⁰ Muhammad Anwar. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group. Hal. 34.

³¹ Sumitra Dewi Dan Nasrul Syakur Chaniago. 2018. Tadbir - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Di Mts N Tanah Jawa Kabupaten Simalungun*. Jawa Kabupaten Simalungun: Mts N Tanah Jawa. Vol. 04. No. 02 Juli-Desember. Hal. 20.

Kompetensi guru mempunyai kepribadian yang baik, berakhlak mulia, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi para peserta didik dan mendukung pelaksanaan tugasnya, sehingga tenaga pendidik dapat mengembangkan dirinya secara berkelanjutan.

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional adalah; Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi; a. Konsep, struktur, dan metode keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar; b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; d. Penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; e. Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya sosial. Menjadi guru profesional bukan hal yang mudah. Sebelum mencapai tingkat *expert* (ahli), guru harus melalui beberapa tahap seperti dijelaskan berliner, “Guru berkembang menjadi ahli melalui beberapa tingkatan dari pendatang baru (*novice*) ke pemula lanjut, kompeten pandai (*proficient*), dan pada akhirnya ahli (*expert*).³²

Bahwa kompetensi guru juga merupakan memiliki kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dan memiliki kepribadian yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktifitas tinggi.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³³

Menurut Uno kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.³⁴ Sedangkan menurut Tilaar kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh setiap guru antara lain: kemampuan untuk mengembangkan kepribadian pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektualnya, serta membawa peserta didik menjadi anggota masyarakat Indonesia yang bersatu berdasarkan Pancasila.³⁵

³²Jejen Musfah. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru; Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. Jakarta: Kencana. Hal. 54-55.

³³ Undang-undang republic Indonesia nomor 14 tahun 2005. 2008. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Visimedia.

³⁴ Hamzah B. Uno. 2007. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 18

³⁵ H. A. R. Tilaar. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal. 89

Berdasarkan pendapat diatas guru profesional adalah mereka yang menguasai falsafah pendidikan nasional, pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada siswa, memiliki kemampuan menyusun program pembelajaran dan melaksanakannya. Selain itu guru profesional dapat mengadakan penilaian dalam proses pembelajaran, melakukan bimbingan kepada siswa untuk mencapai tujuan program pembelajaran, selain itu juga sebagai administrator, dan sebagai komunikator.

Menurut Sanjaya, kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya:

- a. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan
- b. Pemahaman dalam bidang psikologi kependidikan
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran
- e. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar
- f. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran
- g. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
- h. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang
- i. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.³⁶

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan yang dimiliki guru sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal sehingga memungkinkan guru dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kata guru tidak pernah terlepas dari pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu kebutuhan, fungsi sosial, sebagai bimbingan, sarana pertumbuhan yang mempersiapkan dan membuka serta membentuk disiplin ilmu kehidupan. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana dia

³⁶ Hamalik Oemar. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara. Hal. 57.

menjadikan pembelajaran sebagai ajaran pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.³⁷

Guru adalah memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki siswa serta dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Guru juga orang yang dapat memberikan respon positif bagi siswa dalam proses belajar mengajar, untuk sekarang ini sangatlah diperlukan guru yang mempunyai kemampuan, yaitu kompetensi sehingga proses belajar mengajar yang berlangsung berjalan sesuai dengan yang kita harapkan.

Menurut Ametembun dalam Usman megemukakan bahwa “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun luar sekolah”. Ini berarti bahwa seorang guru, minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas.³⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dipahami bahwa kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang di asuhnya, sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik dapat terlaksana dengan baik.

C. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru

Kepala sekolah sebagai manajer adalah mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti musyawarah guru mata pelajaran, diskusi professional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan

³⁷Suaima Batubara Dan Abdillah. 2018. Jurnal Tadbir - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kepribadian Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang: Di Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah. Vol. 04. No. 01 Januari-Juni. Hal. 220-221.

³⁸ Usman. U.M. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya. Hal. 98

dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.³⁹

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan membantu *Stakeholders* untuk komitmen secara bersama-sama memberikan dan menyediakan layanan pendidikan secara formal.

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

Kepala sekolah juga merupakan sebagai unsur vital bagi efektivitas dalam lembaga pendidikan menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga tersebut, kepala sekolah diibaratkan sebagai panglima pendidikan yang melaksanakan fungsi kontrol berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan didalamnya, oleh karena itu suksesnya sebuah madrasah

³⁹ Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana. Hal. 61.

tergantung pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan diatas pundaknya, kepribadian, dan kemampuannya dalam bergaul dengan unsur-unsur yang ada didalamnya.

Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif harus dilakukan dengan terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Untuk itu kepala sekolah professional tuntutan setiap sekolah yang dipimpinnya. Dampak lain dari adanya kepala sekolah profesional adalah adanya budaya bermutu, sehingga setiap perilaku didasari profesionalitas.

Fungsi kepala sekolah adalah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai educator adalah mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling. Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstra kurikuler secara lengkap. Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru, dan karyawan.
2. Kepala madrasah sebagai manajer yaitu tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tapi juga SDM guru, staf tata usaha dan juga mengembangkan aset dan mengelola keuangan institusi. Dengan demikian, kepala sekolah harus memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial. Kecerdasan profesional adalah penguasaan terhadap berbagai pengetahuan dalam bidang tugasnya, yakni pendidikan. Seorang kepala madrasah harus menguasai teknik penyusunan kurikulum, perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, evaluasi, pengelolaan kelas, dan berbagai pengetahuan tentang pendidikan dan pembelajaran. Seorang kepala madrasah harus memiliki kecerdasan manajerial, yakni memiliki ide-ide besar untuk kemajuan madrasah, mampu mengorganisir seluruh stafnya untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan.
3. Kepala sekolah sebagai administrator adalah mengatur tata laksana system administrasi di sekolah, kemampuan dalam mengelola administrasi PBM/BK, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana prasarana dan persuratan.
4. Kepala sekolah sebagai supervisor dengan adanya supervisor kepala sekolah dapat membantu menggambarkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya.
5. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga pendidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.
6. Kepala madrasah sebagai inovator dituntut mampu menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Menyusun organisasi ketenagaan di sekolah, baik Wakasek, Walikelas, Ka TU, Bendahara, Personalia kegiatan temporer, seperti Panitia Ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya. Mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana/prasana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah.

7. Kepala sekolah sebagai motivator harus mampu mengatur lingkungan kerja, mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai, dan menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang ada.⁴⁰

Adapun konsep menurut Ki Hajar Dewantara terbagi menjadi tiga sebagai berikut:

1. Ing Ngarsa Sung Tuladha yang artinya di depan, pemimpin harus bisa memberi teladan atau contoh. Dalam pengertian ini, bahwa proses pembelajaran contoh atau teladan menjadi kata kunci kesuksesan dalam pembelajaran. Pembelajaran di sekolah senantiasa terjadi proses imitasi atau proses peniruan dari contoh atau teladan, sehingga ketika pembelajaran berlangsung seorang pendidik harus menstrasfer pengetahuan tentang sesuatu yang dipelajari siswa dengan benar dan tepat. Selain itu siswa tidak hanya mempelajari mengenai pengetahuan saja melainkan belajar dengan lingkungannya seperti belajar mengenai pribadi pendidiknya. Oleh karena itu pendidik selain menguasai pengetahuan dia juga harus mempunyai pribadi yang dapat dicontoh.
2. Ing Madya Mangun Karsa yang artinya: ditengah – tengah atau Dalam proses pembelajaran di sekolah, berarti seorang guru harus dapat menciptakan prakarsa dan ide para siswanya ketika mereka dalam proses pembelajaran. Sehingga dalam pembelajaran pendidik bisa membangkitkan minat dan semangat belajar siswa, disini guru dituntut menjadi motivasi dan pemompa semangat belajar anak. Sehingga setiap anak mampu berfikir kritis dan belajar mandiri.
3. Tut Wuri Handayani yang artinya: dari belakang seorang pemimpin harus bisa memberikan dorongan dan arahan. Pada pengertian ini seorang pemimpin harus dapat mendorong orang dalam tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan secara

⁴⁰ Sondang P Siagian. 1982. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung. Hal. 22.

berkelanjutan dalam suatu pekerjaan. Dalam proses pembelajaran, guru harus memberi dorongan kepada siswanya untuk selalu belajar dengan tuntas.⁴¹

D. Penelitian Relevan

1. Maktalasari Hasibuan, Wahyuddin Nur Nasution, dalam jurnal *Tadbir* yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Min Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MIN Paringgonan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data penelitian menggunakan metode observasi dan wawancara, dan studi dokumentasi. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis data dan Model Milles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sumber data pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guruguru, siswa-siswi, dokumen-dokumen yang ada disekolah, dan data yang membahas masalah penelitian. Temuan penelitian ini adalah (1) Peran Kepala Sekolah di MIN Paringgonan, dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan. (2) kualitas guru di MIN Paringgonan , yaitu kualitas guru di MIN Paringgonan sudah baik, karena guru guru di sekolah ini telah banyak yang sertifikasi. (3) peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di MIN Paringgonan lebih memposisikan dirinya sebagai manajer, yaitu mengadakan KKG. DDTK, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), Bimtek K-13, dan pelatihan.⁴²
2. Ayu Atika Suri, Nelliwati, dalam jurnal *Tadbir* yang berjudul “Profesionalisme Guru Di Mts Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara” Penelitian ini untuk mendeskripsikan profesionalisme guru yang dilaksanakan di MTs

⁴¹ Suparto Rahardjo. 2009. *Ki Hajar Dewantara Biografi Singkat 1889-1959*. Yogyakarta: Garasi. Hal. 26.

⁴² Maktalasari Hasibuan dan Wahyudi Nur Nasution. 2016. *Jurnal Tadbir. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Min Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas*. Padang Lawas. MIN Paringgonan. Vol. 2. No. 1. Hal. 138.

Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu : (1) Kompetensi pedagogik guru di MTs Alwashliyah Tanjung Kubah guru-guru di MTs tersebut sudah memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (2) Kompetensi pribadi guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah, bahwa guru-guru di MTs tersebut bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diembankan kepadanya dan memiliki rasa bangga akan profesinya; (3) Kompetensi Profesional guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah terlihat dari kemampuan guru dalam memahami materi pembelajaran yang diampu secara mendalam dan adanya upaya dalam mengembangkan profesionalitasnya; (4) Kompetensi sosial guru di MTs Tanjung Kubah bahwa guru-guru sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan orangtua siswa maupun dengan masyarakat luas.⁴³

3. Diswan, Adlin Damanik, dalam jurnal Tadbir yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran”. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung, jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif Deskriptif. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, Guru, Staf Pegawai dan Siswa. Pengumpulan data menggunakan metode yaitu metode Observasi,

⁴³Ayu Atika Suri dan Nelliwati. 2017. Jurnal Tadbir. *Profesionalisme Guru Di Mts Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara*. Batu Bara. Mts Al-Wasliyah Tanjung Kubah. Vol. 3. No. 2. Hal. 201.

Wawancara dan Dokumentasi Analisis data dilakukan dengan cara Reduksi Data, Sajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Penelitian ini bertujuan. 1) mengetahui bagaimana perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) pelaksanaan, 4) pengawasan dan kendala proses kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Yayasan Perguruan SMP Al-Hidayah Medan Tembung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks. Ada dua hal yang penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, yakni: (1). Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2). Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa/siswinya. Dengan demikian, kepala sekolah adalah merupakan kemampuan untuk menggerakkan seluruh Stakeholders untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.⁴⁴

⁴⁴ Diswan dan Adlin Damanik. 2018. Jurnal Tadbir. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Medan Tembung. SMP Al-Hidayah. Vol. 4. No. 2. Hal. 27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Yayasan Perguruan Utama yang berada di Jl. Suluh No. 80 A Desa Sidorejo Hilir Kec. Medan Tembung Kab. Kota Medan, Sumatera Utara dilakukan karena beralasan Penghematan biaya. Selain itu, penelitian tidak jauh dari lokasi peneliti, sehingga akses ke lokasi Yayasan Perguruan Utama yang berada di Jl. Suluh No. 80 A Desa Sidorejo Hilir Kec. Medan Tembung Kab. Kota Medan sangat mudah dijangkau, dan situasi sekolah juga nyaman jauh dari keramaian kota.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Bogdan dan Taylor menjelaskan definisi metode kualitatif yaitu: *“qualitative methodologies refer to research procedures which produce descriptive data: peoples own written or spoken words and observable behavior”*. Pendapat ini menegaskan bahwa metode penelitian kualitatif tentang orang melalui tulisan atau kata-kata yang diucapkan dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁵

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Yayasan Perguruan Utama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.

Kualitatif deskriptif menggambarkan penelitian yang mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini disesuaikan dengan permasalahan yang muncul dan tujuan penelitian yang ingin memperoleh gambaran menyeluruh tentang keterampilan manajerial kepala sekolah dalam mengawal sekolah sebagai organisasi pelayanan publik. Secara teoritis prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat melalui tiga cara yaitu: observasi, wawancara, dan studi dokumen.⁴⁶

⁴⁵Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media. Hal. 45-46.

⁴⁶Laila Fatma Dan Azizhan. 2018. *Jurnal Tadbir - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa: Studi Kasus Di Yayasan Perguruan Smp Al-Hidayah Medan Tembung*. Medan Tembung: Yayasan Perguruan Smp Al-Hidayah. Vol. 04 No. 02 Juli-Desember. Hal. 72.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan kasus-kasus yang diperhatikan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor. Untuk itu peneliti mengambil kepala sekolah yang ada di SMA Yayasan Perguruan Utama sebagai subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan Tenaga Kependidikan sebagai penguat informasi yang diperoleh dari kepala sekolah. Peneliti juga termasuk subjek penelitian karena terlibat langsung memberikan informasi dalam bentuk mengelola data mentah menjadi data jadi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, Menurut Lincoln & Guba teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumen (catatan atau arsip). Observasi berperan serta, wawancara dan kajian dokumen saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang di perlukan sebagaimana focus.⁴⁷

1. Observasi

Observasi atau pengamatan, merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi dapat dilakukan secara langsung dengan mata tanpa alat bantu atau dengan menggunakan alat bantu yang sederhana sampai dengan yang canggih. Observasi merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan dan tujuan observasi.⁴⁸

Observasi adalah aktivitas yang meninjau suatu fenomena atau peristiwa berdasarkan pengetahuan atau gagasan yang bertujuan mendapatkan suatu informasi.

Menurut patton dalam Imam Gunawan berpendapat bahwa “Observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian, apalagi penelitian dengan kualitatif.” Untuk memberikan data yang akurat dan bermanfaat, observasi sebagai metode ilmiah harus

⁴⁷Nusa Putra. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Hal. 227.

⁴⁸ Jemmy Rumengan. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Medan Perintis. Hal. 66.

dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap.⁴⁹

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengamati Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama Medan. Proses pelaksanaan dalam observasi, pertama peneliti mengatur kunjungan sehingga tidak mengganggu pihak sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menunjukkan minat dan gairah atas apa yang sudah dipelajari untuk melakukan penelitian, dan tidak mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang akan menimbulkan pertentangan pendapat.

Dalam kunjungan tersebut, peneliti bersikap ramah ketika memperkenalkan diri kepada pihak sekolah, tersenyum dan berlaku sopan. Mengucapkan salam ketika melewati orang-orang dalam ruangan tersebut.

Selama observasi, peneliti menempatkan diri dari subyek sampai terciptanya hubungan baik. Observasi dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselebung dalam latar alamiah. Selama melakukan observasi dengan mencatat di buku atau dengan yang lainnya.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self report, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.⁵⁰

Wawancara yang mendalam dan yang spesifik dalam melakukan kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang dengan orang lainnya, wawancara juga salah satu cara untuk memperoleh atau menggali informasi atau bukti tentang pemikiran seseorang.

⁴⁹Imam Gumawan. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 143-144.

⁵⁰ Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 194.

Sebelum memulai wawancara, peneliti memutuskan siapa yang akan diwawancarai, membuat persiapan untuk wawancara bersangkutan. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terbuka dan tertutup. Proses pelaksanaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dimulai dengan percakapan bersifat pengenalan serta menciptakan hubungan yang baik. Peneliti memulai dengan membicarakan persoalan yang diharapkan dengan memberitahu tujuan penelitian.

Kemudian, peneliti mengatur laju wawancara dan menjaga agar wawancara produktif. Mengakhiri wawancara dan menutup dengan menyajikan kembali pokok utama yang dipelajari kepada informan untuk verifikasi. Peneliti juga mencatat wawancara ke dalam catatan, dan aktivitas tindak lanjut pengumpulan data diidentifikasi berdasarkan informasi yang diberikan.

3. Dokumen

Dokumen adalah Seluruh data yang dikumpulkan dan ditafsirkan oleh peneliti, tetapi dalam kegiatan ini peneliti didukung instrument sekunder, yaitu: foto, catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sebagai manusia peneliti menjadi instrument utama dengan ciri khusus atau kelebihan.⁵¹

Dokumen merupakan kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebar luaskan kepada pemakai informasi.

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti pada dokumentasi ini yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari sekolah yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya peraturan, kebijakan, biografi dan catatan-catatan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain.

⁵¹ Salim.*Opcit.* Hal. 124.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan komponen-komponen yang perlu ada dalam suatu analisis data. Sehingga analisis data dapat dipahami bahwa urgensi sebuah analisis data yakni terjadinya sebuah proses yang menitik beratkan pada komponen-komponen yang ada. Sehingga temuan dapat dimaknai sebagai tujuan dari penelitian.

Penulis di sini menggunakan teori Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reductions*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.⁵²

1. Reduksi Data

Menurut Miles dan Huberman, menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “Kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian maka diadakan reduksi data.

Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan

⁵²Sugiyono. *Opcit.* Hal. 337.

data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian data dengan pembahasan penelitian agar hasil menjadi lebih baik.

Dalam reduksi data ini, peneliti membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat penggolongan dan menulis. Kegiatan ini berlangsung terus-menerus sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data

Penyajian Data adalah sebagai sekumpul informasi tersusun yang memberi kemungkinan yang adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah mereduksi data, peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data. Di dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan masing-masing topik kemudian dipisahkan, kemudian topik yang sama disimpan dalam satu tempat, masing-masing tempat dan diberi tanda, hal ini untuk memudahkan dalam penggunaan data agar tidak terjadi kekeliruan. Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat, dilihat mana data yang telah lengkap dan data yang belum lengkap yang masih memerlukan data tambahan, dan kegiatan ini dilakukan pada saat kegiatan berlangsung. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesuaian, maka kegiatan yang selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan simpulan. Penarikan kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan

tentang bagaimana penerapan *religious culture* oleh kepala sekolah, dan bagaimana tipe kepemimpinan kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan.

Pendapat Lincoln & Guba, untuk mencapai Trustworthiness (kebenaran), dipergunakan teknik kreabilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan komfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan data dan analisis data.

1. Kreabilitas (keterpercayaan)

Adapun usaha untuk membuat lebih terpercaya (*Credible*) proses, interpretasi dan temuan dalam penelitian ini yang itu dengan cara; a) Keterkaitan yang lama; b) Ketekunan pengamatan; c) Melakukan triangulasi; d) Mendiskusikan dengan teman sejawat; e) Kecukupan referensi dan f) Analisis kasus negatif.

2. Transferabilitas (transferability)

Generasi dalam penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva norma. Transferabilitas memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain diluar ruang lingkup studi.

3. Dependabilitas (dependability)

Dalam konsep trustworthiness, dependabilitas identik dengan reliabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data di bangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.

4. Komfirmabilitas (comfirmability)

Komfirmabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif. Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan teknik; mengkonsultasikan, setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan nara sumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.⁵³

Kredibilitas penelitian melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai.

⁵³Salim. *Opcit.* Hal. 165-169.

Selanjutnya penelitian dapat menunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan. Dalam keabsahan data ini, peneliti melakukan pengamatan dengan tekun dan selalu melakukan pemeriksaan agar sesuai dengan penelitian yang dilakukan, juga sesuai dengan data-data yang telah didapat dari sekolah. Prosedur yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dengan ketekunan pengamatan terhadap cara-cara memimpin oleh pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.

Setelah itu, peneliti melakukan triangulasi dengan cara membandingkan data dari berbagai informan (sumber data) yang terkait dengan data wawancara. Peneliti juga membandingkan dengan data observasi atau pengkajian dokumen yang terkait dengan fokus penelitian.

Transferabilitas ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama. Setelah peneliti memperoleh data-data untuk penelitian, dalam keabsahan data keteralihan ini peneliti melakukan uraian rinci dari data-data yang telah didapat ke teori-teori yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Peneliti juga akan memaparkan data penelitian dan disesuaikan dengan teori di pembahasan penelitian.

Dalam penelitian ini *dependabilitas* dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual. Peneliti melakukan pemilihan kasus yang sesuai dengan judul penelitian dan membatasi fokus penelitian, sesudah melakukan pemilihan kasus dan membuat fokus masalah, peneliti membuat kajian teori yang juga disesuaikan dengan judul penelitian.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Letak Geografis

Sekolah SMP/SMA Yayasan Perguruan Utama Terletak pada Jl. Suluh No.80 A, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222.

Nama Sekolah : SMA SWT YAYASAN PERGURUAN UTAMA

Tahun Berdiri : 1986

Alamat Sekolah : Jl. Suluh No. 80 A Desa Sidorejo Hilir Kec.

Medan Tembung Kab. Kota Medan

Nomor Telepon/Fax : 061-6617811

Email : yp.utamamedan@yahoo.com

Status Sekolah : Swasta

Status Kepemilikan : Yayasan

Izin Operasional : 420/11271.PPD/2009

Tanggal Izin Operasional : 2009-07-27

Nama Kepala Sekolah : Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA

Pendidikan Terakhir : Strata Dua (S-2)

Peringkat Akreditasi Sekolah : -

NPSN : 10211042

Luas Tanah : 2500

2. Sejarah Singkat

Sekolah SMP/SMA Yayasan Perguruan Utama didirikan pada tahun 1982 berstatus yayasan dibangun di lokasi yang strategis yaitu terletak di Jl. Suluh No. 80 A, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222 yang memiliki luas tanah 2500 m². Sekolah yayasan perguruan utama memiliki sarana dan prasarana yaitu kantor kepala sekolah,

kantor wakil kepala sekolah dan ruang guru, ruang BK, ruang tata usaha, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang lab. IPA, dan ruang lab. komputer. Serta sekolah tersebut saat ini menggunakan kurikulum 2013.

3. Visi dan Misi

Visi :

Mampu menguasai IPTEK (Logika), Mengutamakan moral (Etika), mencintai dan menghargai keindahan (Estetika) dan memperkaya Praktika serta menumbuhkan Upaya dan Sikap Kompetitif untuk meraih prestasi.

Misi :

1. Menumbuhkan moral dan budi pekerti sehingga mampu menjauhkan diri dari perbuatan dan sikap tercela.
2. Meningkatkan rasa percaya diri, penguasaan materi pelajaran, rasa bangga pada almamater serta penampilan prima setiap komponen.
3. Membangkitkan sikap ingin maju dan bersaing dalam diri siswa dengan mengoptimalkan daya nalar sebagai upaya untuk meraih prestasi yang lebih tinggi.
4. Mempertahankan sikap saling menghormati, harga-menghargai (Etika) antar setiap unsur agar tercapai keharmonisan kerja.
5. Menampilkan semangat dan daya kerja / belajar yang tinggi (Etos Kerja) sebagai perwujudan kesejajaran Pengetahuan yang dimiliki dengan keterampilan kerja / belajar untuk memupuk pengalaman yang akan dituangkan dalam kehidupan di tengah masyarakat.

4. Struktur Organisasi

Kadis pendidikan	: Dr. Drs.Arsyat, MM
Ketua yayasan	: Drs. H, Alid
Komite sekolah	: H.S Hidaka
Kepala sekolah	: Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA
Waka sek	: PKS 1 : Ifan solihin, S.pd
Staf tata Usaha	: Gustiana, S.Pd
Staf Bendahara	: Yaumi Fitri Lbs, S.Pd

5. Tenaga Kependidikan

a. Nama pegawai	: Gustiana, S.Pd
b. Jenis Kelamin	: Perempuan
c. Agama	: Islam
d. Jabatan	: Bagian Tata Usaha
e. Status Kepegawaian	: Yayasan
f. Tingkat Pendidikan Terakhir	: S1

6. Siswa

a. Kelas X IPA	
• Putra	: 13 orang
• Putri	: 8 orang
• Total	: 21 orang
b. Kelas X IPS	
• Putra	: 11 orang
• Putri	: 9 orang
• Total	: 20 orang

c. Kelas XI IPS

- Putra : 13 orang
- Putri : 13 orang
- Total : 26 orang

d. Kelas XII IPS

- Putra : 14 orang
- Putri : 21 orang
- Total : 35 orang

7. Sarana dan Prasarana

- a. Kantor Kepala Sekolah
- b. Kantor Wakil Kepala Sekolah Dan Guru
- c. Ruang BK
- d. Ruang Tata Usaha
- e. Ruang Guru
- f. Ruang Perpustakaan
- g. Ruang Lab. IPA
- h. Ruang Lab. Komputer

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran

g. Info Prasarana

No	Nama Kriteria	Jumlah
1	Ruang Kelas Kondisi Baik	24
2	Ruang Kelas dengan alat peraga	12
3	Ruang perpustakaan kondisi	0

	baik	
4	Ruang pimpinan kondisi baik	0
5	Ruang jamban berfungsi	0

h. Info Sarana

No	Nama Kriteria	Jumlah
1	Rata-Rata Jumlah Kursi Siswa Ruang kelas	24
2	Rata-Rata jumlah meja siswa ruang kelas	12
3	Rata-Rata Jumlah buku Siswa setiap maple	0
4	Rata-rata Jumlah buku Guru setiap mape	0
5	Jumlah Judul Buku referensi	0

i. Kepemilikan tanah (status kepemilikan dan penggunaannya)

1) Luas tanah

Luas tanah yang dimiliki yaitu : 2500

Tabel 1.2 Jumlah dan Kondisi Bangunan

j. Jumlah dan Kondisi bangunan

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Status Kepem	Panjang dan Lebar
		Baik	Rusak	Rusak	Rusak		

			Ringan	Sedang	Berat	ilikan 1)	banguna n
1.	Ruang Kelas	3	0	0	0	1	P: 6 m , L: 7m
2.	Ruang Kepala Sekolah	1	0	0	0	1	P: 4 m , L: 5m
3.	Ruang Guru	3	0	0	0	1	P: 9 m , L : 7m
4.	Ruang Tata Usaha	1	0	0	0	1	P: 5m , L: 4m
5.	Laboratorium IPA (Sains)	1	0	0	0	1	P: 7m , L: 6m
6.	Laboratorium Komputer	1	0	0	0	1	P: 6m , L: 5m
9.	Ruang Perpustakaan	1	0	0	0	1	P: 9m , L: 7m
10.	Ruang UKS	1	0	0	0	1	P: 3m , L: 4m
11.	Toilet Guru	3	0	0	0	1	P: 2m , L: 2m
12.	Toilet Siswa	7	0	0	0	1	P: 3m , L: 4m
13.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	0	0	0	1	P: 4m , L: 3m

14.	Gedung Serba Guna (Aula)	1	0	0	0	1	P: 9m , L: 7m	Ket :
15.	Masjid/Mushola	1	0	0	0	1	P: 13m , L: 5m	
16.	Kantin	1	0	0	0	1	P: 2m , L: 3m	

1) status kepemilikan :1. Milik sendiri 2. Bukan milik sendiri

Tabel 1.3 Sarana dan Prasarana Pendukung Kegiatan Lain

k. Jumlah Sarana Pendukung

No	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Status Kepemilikan 1)
		Baik	Rusak	
1.	Kursi Siswa	31	0	1
2.	Meja Siswa	16	0	1
4.	Kursi Guru di Ruang Kelas	3	0	1
5.	Meja Guru di Ruang Kelas	3	0	1
6.	Papan Tulis	6	0	1
8.	Komputer/Laptop di Lab. Komputer	18	9	1
11.	Bola Sepak	3	0	1
12.	Bola Voli	2	0	1
13.	Bola Basket	2	0	1

15.	Lapangan Sepakbola/Futsal	1	0	1
16.	Lapangan Bulutangkis	1	0	1
17.	Lapangan Basket	1	0	1
18.	Lapangan Bola Voli	1	0	1

Ket :

- 1) status kepemilikan : 1. Milik sendiri 2. Bukan milik sendiri

1. Sarana prasarana pendukung lainnya

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Status Kepemilikan 1)
		Baik	Rusak	
1.	Laptop (di luar yang ada di Lab. Komputer)	1	0	1
2.	Komputer (di luar yang ada di Lab. Komputer)	1	0	1
3.	Printer	1	0	1
4.	Televisi	1	0	1
5.	Meja Guru & Pegawai	25	0	1
6.	Kursi Guru & Pegawai	25	0	1
7.	Lemari Arsip	4	0	1
8.	Kotak Obat (P3K)	1	0	1
9.	Pengeras Suara	1	0	1
10.	Washtafel (Tempat Cuci	1	0	

	Tangan)			
11.	Kipas Angin	2	0	1

Ket :

- 1) status kepemilikan :1. Milik sendiri 2. Bukan milik sendiri

m. Rincian data ruang kelas

Nama Ruang Kelas	Jenis Lantai	Status Kepemilikan	Status Pengguna an	Kondisi Bangunan	Ukuran Ruang Kelas	
					Panjang (m)	Lebar (m)
X	Keramik	Milik sendiri	digunaka n sendiri	Baik	8	8
XI	Keramik	Milik sendiri	digunaka n sendiri	Baik	8	8
XII	Keramik	Milik sendiri	digunaka n sendiri	Baik	8	8

n. Ketersediaan listrik

- 1) Sumber Listrik : PLN

Daya Listrik (*watt*) : 1500 W

B. Temuan Khusus

Berdasarkan fokus penelitian yang dikemukakan ada tiga aspek yang terinci untuk memudahkan dalam pemahaman pada temuan penelitian yaitu sebagai berikut dari paparan tentang pembahasan dari pertanyaan- pertanyaan dalam penelitian:

1. Pengembangan Kompetensi Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama Medan

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki siswa serta dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin sehingga mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan professional.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait bagaimana kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru yaitu, beliau menjelaskan:

“Saya selaku kepala sekolah melihat dengan kemampuan guru dalam menguasai materi yang akan diajarkan guru kepada peserta didik, kemampuan guru mengembangkan materi yang diajarkan guru dan mampu menggunakan teknologi informasi selain itu saya lihat juga bagaimana keseriusan guru dalam mengajar apakah mereka masuk kekelas tepat waktu atau tidak itu semua saya lihat sebagai ke profesionalitasan guru tersebut dalam mengajar anak murid”.⁵⁴

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait dengan kompetensi profesionalitas guru:

“Sejauh ini bapak kepala sekolah masih melihat kemampuan guru disaat mengajar, di situlah beliau dapat menilai guru dalam penguasaan materi yang diajarkan dan melihat bagaimana guru mengembangkan teknologi informasi selain itu beliau juga melakukan pemeriksaan tentang berkas mengajar guru disini seperti RPP dan Silabus agar ketika mengajar guru tersebut sesuai dengan RPP dan Silabusnya”.⁵⁵

⁵⁴Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

⁵⁵Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru A, B dan C, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait kompetensi profesionalitas guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Yang saya tahu ada, dengan melihat kemampuan guru dalam menguasai materi guru sehingga guru bisa lebih berkembang lagi dan melihat kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi yang terkini saat mengajar”.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa cara kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama dengan melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada peserta didik di Yayasan Perguruan Utama dan juga melakukan pengecekan terhadap berkas mengajar guru yaitu RPP dan Silabus apakah sudah lengkap dan apakah sudah disesuaikan saat mengajar peserta didik.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait bagaimana pendapat bapak tentang profesionalitas guru yaitu, beliau menjelaskan:

“Menurut saya profesionalitas guru professional itu adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang guru, dimana guru juga mempunyai standar etika dan perilaku baik, yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas guru dalam mengajar. Selain itu juga dilihat apakah guru tersebut mampu mengajar ilmu yang sesuai dengan keahliannya dan apakah cara mengajarnya sudah dapat dimengerti oleh peserta didik atau belum, seperti itu”.⁵⁷

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait pendapat bapak tentang profesionalitas guru:

“Sejauh ini yang saya tahu profesionalitas yang dimiliki guru di sekolah Yayasan Perguruan Utama memiliki kemampuan dan juga memiliki etika dalam mengajar, juga harus ada program kedepannya bagaimana dalam mengembangkan profesionalitas apakah dengan mengikuti diklat atau dengan sekolah lagi yang sesuai dengan kebutuhan guru tersebut dalam meningkatkan profesionalitas dirinya dalam

⁵⁶Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁵⁷Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

mengajar. Jadi harus bisa mengembangkan diri dan membuka diri untuk mengasah kemampuan yang lebih lagi”.⁵⁸

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru D, E dan F, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait pendapat bapak tentang profesionalitas guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Guru-guru yang ada di sekolah Yayasan Perguruan Utama mengajar sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, misalnya ia ahli di bidang ilmu social maka ia mengajar pelajaran IPS, seperti itu, maka dikatakan sebagai guru profesional”.⁵⁹

Dari beberapa hasil wawancara di atas diketahui bahwa profesionalitas guru yaitu mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menguasai materi, bersedia mengembangkan diri dan pengetahuannya dalam mengajar, dan memiliki etika yang baik saat melaksanakan tugasnya sebagai pengajar.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait bagaimana cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru yaitu, beliau menjelaskan:

“eee....cara kerja kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru diantaranya yang pernah kita lakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi antara kepala sekolah, PKS dan guru-guru. Baik itu sifatnya kebijakan dari kepala sekolah dengan mengundang tim dari pihak luar atau perguruan tinggi. Pembinaan dan pelatihan itu dilakukan dengan beberapa hari dan dilakukan melalui struktur dinas pendidikan di tingkat provinsi”.⁶⁰

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru:

⁵⁸ Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁵⁹Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁶⁰ Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

“Sejauh ini beliau memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan profesinya seperti pelatihan (diklat), pembinaan agar setiap guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab sendiri”.⁶¹

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru A, E dan F, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait bagaimana cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Yang saya tahu beliau memberikan pelatihan terhadap guru dan melakukan pembinaan untuk memberikan dorongan semangat agar dalam menjalankan tugas bisa sesuai dengan yang diharapkannya”.⁶²

Dari beberapa hasil wawancara di atas diketahui bahwa cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi terhadap guru di Yayasan Perguruan Utama.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA tentang langkah-langkah apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan guru yang professional yaitu, beliau menjelaskan:

“Saya selaku kepala sekolah SMA untuk mendapatkan guru yang professional pertama saya merekrut guru, menempatkan sesuai dengan kemampuannya, menugaskan, melakukan pengembangan profesi dan karir guru, sehingga menjadi guru yang professional yang mampu mengajar dengan baik”.⁶³

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait langkah-langkah apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan guru yang professional:

“Sejauh ini kepala sekolah SMA melakukan perekrutan guru dari lulusan jurusan pendidikan agar sesuai, lalu melakukan penugasan setelah di terima, lalu melakukan

⁶¹Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁶²Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁶³Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

penempatan yang di sesuaikan dengan kemampuan guru tersebut untuk mendapatkan guru yang professional”.⁶⁴

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru A, B dan F, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama tentang langkah-langkah apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan guru yang professional yaitu:

“Untuk merekrut guru yang professional beliau merekrut guru yang merupakan lulusan jurusan pendidikan sehingga dalam mengajar lebihh professional dan menugaskan sesuai dengan jurusan guru tersebut saat masih kuliah”.⁶⁵

Dari beberapa hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan guru yang profesional kepala sekolah melakukannya dengan cara merekrut, menempatkan dan menugaskan guru sesuai kemampuannya, agar kepala sekolah mendapatkan guru yang professional di Yayasan Perguruan Utama.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama

Peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu sebagai pengelola semua sumber daya sekolah untuk dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai manajer berarti seseorang yang melakukan proses pengelolaan organisasi sekolah.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA tentang bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu, beliau menjelaskan:

“Sebagai kepala sekolah peran saya sebagai manajer yaitu menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, menggerakkan guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar.”⁶⁶

⁶⁴Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁶⁵ Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait dengan kompetensi profesionalitas guru:

“Sampai saat ini yang saya lihat kepala sekolah dalam melakukan perannya sebagai manajer dalam hal mengembangkan profesionalitas guru salah satunya dengan menyusun program sekolah, membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya dan mengoptimalkan sumber daya guru di sini agar lebih baik lagi”.⁶⁷

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru E, G dan H, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait kompetensi profesionalitas guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Yang saya tahu beliau melakukan perannya sebagai manajer berjalan dengan baik”.⁶⁸

Dari beberapa hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, membimbing guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA sebagai manajer rencana apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu, beliau menjelaskan:

“Untuk mengembangkan profesionalitas guru disini kita melakukan yang namanya diklat yaitu pendidikan dan pelatihan untuk para guru disini. Diklatnya itu ada yang program dari pemerintah, itu biasanya mengikuti jadwal pemerintah misalnya saat ada perubahan program baru. Lalu ada juga pelatihan yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam hal ini disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, misalnya sekolah berencana mau melakukan suatu inovasi maka saat itu pihak sekolah melakukan pelatihan kepada guru-guru disini agar mereka mengerti dan paham tentang tugas baru tersebut”.⁶⁹

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait sebagai manajer rencana apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu:

⁶⁶Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

⁶⁷ Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁶⁸ Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁶⁹Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

“Untuk meningkatkan profesionalitas biasanya guru-guru disini diutus untuk mengikuti diklat. Nanti setelah mengikuti diklat makan akan bertambah wawasan mereka dan mereka semakin paham tentang tugas yang diberikan kepada mereka. Juga ada pelatihan-pelatihan yang merupakan usulan dari pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru disini”.⁷⁰

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, guru E, G dan H, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait sebagai manajer rencana apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Disekolah ini biasanya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidiknya dilakukan program pelatihan. Biasanya kami menyebutnya kegiatan diklat misalnya saat ada perubahan system maka kami akan mengikuti diklat da nada SK resmi dari pemerintah seperti pelatihan kurikulum yang baru, maka kami akan mengikuti diklat sehingga dalam mengajar kami mengerti dan bisa mengajar dengan baik”.⁷¹

Dari beberapa hasil wawancara di atas dapat disimpulkan rencana profesionalitas tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan mengutus para tenaga pendidiknya untuk melakukan kegiatan diklat agar para tenaga pendidiknya semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

3. Faktor Penghambat Dan Pendukung Dalam Pelaksanaan Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama.

Pada pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan tidak terlepas dari yang namanya hambatan-hambatan. Hambatan adalah yang menghalangi sesuatu untuk dapat terlaksana dengan baik. Adapun yang menjadi faktor penghambat adalah sebagai berikut:

⁷⁰Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁷¹Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

a. Faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalita guru, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Adapun hambatan yang terjadi disekolah ini adalah masih adanya sebagian guru yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran bagi guru, merasa sudah memiliki atau sudah lebih baik sehingga ada guru yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan”.⁷²

Wakil bidang kurikulum menjelaskan yang sama tentang faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalita guru:

“Disekolah ini hambatan yang terjadi itu adalah masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya”.⁷³

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama guru G, H dan I terkait faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalitas guru:

“Disekolah ini hambatan yang kita alami itu adalah kurangnya pengadaan guru-guru sehingga masih ada guru yang mengajar dua mata pelajaran dan itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan”.⁷⁴

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini.

⁷² Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

⁷³ Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁷⁴ Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

b. Faktor Pendukung Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MA terkait faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Faktor pendukung disekolah ini adalah guru-guru disekolah ini mayoritasnya sudah strata I, bekerja sama kepada pihak yayasan karena yayasan berperan memenuhi kebutuhan sekolah, sarana dan prasarana sudah cukup memadai bagi proses pembelajaran, dan guru-guru disini saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah”.⁷⁵

Wakil bidang kurikulum menjelaskan yang sama terkait faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru tersebut yaitu saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, fasilitas yang cukup”.⁷⁶

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama guru A, C dan H mereka memberikan jawaban tentang faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru tersebut, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Kerja sama yang kita laksanakan di sekolah ini terjalin sangat baik antara semua pihak di sekolah yang sangat mendukung”.⁷⁷

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

⁷⁵ Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.

⁷⁶Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.

⁷⁷Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

C. Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koferatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koferatif dimaksud bahwa dalam peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu memberdayakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan disekolah. Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas:

- a. Asas persatuan, kepala sekolah harus berusaha menyampaikan tujuan-tujuan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah, agar dapat memahami dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Asas keunggulan, kepuasan mengandung makna penerima keadaan seperti adanya, sehingga ketidakpuasan merupakan sumber motivasi yang dapat menggerakkan tenaga kependidikan untuk menutupi ketidakpuasan tersebut dan mencapai kepuasan yang di inginkan.
- c. Asas mufakat, kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membengkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Asas kesatuan, kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upayay pengembangan sekolah.
- e. Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- f. Asas empirisme, mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga kependidikan, karena data yang membuat komponen sekolah memegang peranan sangat penting.
- g. Asas keakraban, kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.
- h. Asas integritas, kepala sekolah memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen untuk mencipatakan dan memobilisasi energy seluruh

tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.⁷⁸

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kepala sekolah juga harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan dalam pengelolaan sekolah kepada yayasan dan kepada masyarakat yang telah menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan disekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijan dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan disekolahnya yang tentu akan berimbas pada semangat guru untuk mengajar dan berimbas pada kualitas kelulusan peserta didik, sehingga dapat membanggakan dan menyiapkan masa depan yang baik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas dan keahlian manejerial.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalitas tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang iamiliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.⁷⁹

Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru memiliki tugas melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Tuntutan profesi ini memberikan layanan yang optimal dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus guru

⁷⁸ E.Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 103-105

⁷⁹ Syaiful Sagala. 2013. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. Hal. 67

dituntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajarannya tercapai. Sehingga guru yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga dia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai tugas memimpin guru untuk selalu meningkatkan profesionalitas guru. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru, kepala sekolah mendorong dan memotivasi guru untuk melakukan tugas dengan baik. Dan masukan-masukan kepala sekolah melalui face to face dan melalui teknologi seperti WA (WhatsApp), kepala sekolah mendorong guru terus melakukan perbaikan dalam tugasnya, seperti diterapkan Reward dan punishment. Agar membuat guru tambah semangat dalam mengajarnya. Kepala sekolah menghidupkan MGMP didalam sekolah dan melakukan pembinaan serta mengadakan rapat rutin. Dan kepala sekolah juga mengirimkan guru kepelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan yang diadakan diluar sekolah.⁸⁰

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kompetensi dapat didefenisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. kompetensi guru juga merupakan memiliki kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dan memiliki kepribadian yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga menghasilkan guru yang mempunyai produktifitas tinggi.

⁸⁰ Jamil Suprihatiningrum. 2014. *Guru Profesional pedoman kinerja, kualifikasi, dan kompetensi guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 126

Kompetensi profesional sangat berkaitan erat dengan kemampuan dalam menguasai materi pada bidang studi manapun dengan berbagai substansi keilmuan lainnya sebagai guru.

Kompetensi sesuatu yang menggambarkan kemampuan bertindak di landasi ilmu pengetahuan yang hasil tindakan itu bermanfaat baik bagi dirinya maupun orang lain. Seorang dianggap kompeten apabila telah memenuhi persyaratan: (1) landasan kemampuan pengembangan kepribadian, (2) kemampuan penguasaan ilmu dan ketrampilan, (3) kemampuan berkarya (know to do), (4) kemampuan menyikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri menilai, dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab, (5) dapat hidup bermasyarakat dengan bekerja sama, saling menghormati dan menghargai nilai - nilai pluralisme serta kedamaian.⁸¹

Untuk itu kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja.

Kompetensi guru yaitu suatu kecakapan seorang guru dalam mengajar dan mendidik. Dengan kompetensi yang dimiliki guru, diharapkan guru mampu untuk mendemonstrasikan pengetahuan yang diperoleh serta memiliki sikap dan keterampilan yang dapat diterapkandalam melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar sesuai dengan bidangnya dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran.

Tanggung jawab para guru dan unsur pendidikan lainnya bukan hanya sekedar dalam hal mengajar atau memajukan dunia pendidikan di sekolah di tempatnya bertugas, tetapi juga bertanggung jawab untuk mengajak masyarakat di sekitarnya masing-masing untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di wilayahnya. Maju mundurnya pendidikan di daerah tergantung kinerja para dewan guru, pengawas ekolah dan komite sekolah, karenanya diharapkan semuanya biasa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya yang disertai keikhlasan hati dalam mengemban amanah yang diberikan. Tanggungjawab seorang Guru (professional) antara lain:

a. Tanggungjawab Intelektual

Tanggungjawab intelektual guru diwujudkan melalui penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi

⁸¹ Kunandar. 2009. *Guru Profesional; Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press. Hal. 53

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

b. Tanggungjawab Profesi/Pendidikan

Tanggungjawab profesi/pendidikan diwujudkan melalui pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Tanggungjawab Sosial

Tanggungjawab sosial guru diwujudkan melalui kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. Tanggungjawab Moral dan Spiritual

Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral.

e. Tanggungjawab Pribadi

Tanggung jawab pribadi diwujudkan melalui kemampuan untuk memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya.⁸²

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya.

Guru merupakan orang tua kedua peserta didik di sekolah, orang tua yang bertanggung jawab selama di sekolah, guru yang mendidik, mengajar, membimbing peserta didik, dan guru mempunyai kemampuan dalam merancang dan mengatur kelas agar peserta didik dapat belajar dengan nyaman. Guru juga memiliki tugas guru yang harus bertanggung jawab, sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajara guru terlebih dahulu memperhatikan peserta didik mulai dari pakaian, dan buku yang dibawa, dan guru membuat

⁸² Moh. Uzer Usman. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya. Hal. 50

catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing peserta didik, apakah ada perubahan atau tidak. Kalau tidak, guru akan lebih giat lagi dalam mengajar, dan memberikan motivasi kepada peserta didik tersebut.

Profesionalitas guru merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaanya dan mampu mengembangkan secara ilmiah disamping bidang profesinya.

Guru merupakan profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan lmu pengetahuan dan tekhnologi.⁸³

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Masih ada beberapa guru yang kurang terpacu dan termotivasi untuk memberdayakan diri, mengembangkan profesionalitas diri atau memutakhirkan pengetahuan mereka secara terus-menerus dan berkelanjutan, meskipun cukup banyak guru Indonesia yang sangat rajin menaikkan pangkat mereka dan sangat rajin pula mengikuti program-program pendidikan kilat atau jalan pintas yang dilakukan oleh berbagai lembaga pendidikan, masih sangat banyak guru Indonesia yang kurang terpacu, terdorong, dan tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru.

⁸³ Suryosubroto. B. 2004. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 39

Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan. Banyak guru yang terjebak pada rutinitas. Pihak berwenang pun tidak mendorong guru ke arah pengembangan kompetensi diri ataupun karier. Hal itu terindikasi dengan minimnya kesempatan beasiswa yang diberikan kepada guru dan tidak adanya program pencerdasan guru, misalnya dengan adanya tunjangan buku referensi dan pelatihan berkala. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai, artinya guru haruslah memiliki insting pendidik, paling tidak mengerti dan memahami peserta didik.

Dari hasil penelitian di lapangan, tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama di dapatkan keadaan nyata sebagai berikut:

1. Kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama dengan melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada peserta didik di Yayasan Perguruan Utama dan juga melakukan pengecekan terhadap berkas mengajar guru yaitu RPP dan Silabus apakah sudah lengkap dan apakah sudah disesuaikan saat mengajar peserta didik. Profesionalitas guru yaitu mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menguasai materi, bersedia mengembangkan diri dan pengetahuannya dalam mengajar, dan memiliki etika yang baik saat melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi terhadap guru di Yayasan Perguruan Utama. Untuk mendapatkan guru yang profesional kepala sekolah melakukannya dengan cara merekrut, menempatkan dan menugaskan guru sesuai kemampuannya, agar kepala sekolah mendapatkan guru yang profesional di Yayasan Perguruan Utama.
2. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, membimbing guru

dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar. Rencana profesionalitas tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan mengutus para tenaga pendidiknya untuk melakukan kegiatan diklat agar para tenaga pendidiknya semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Dalam hal ini ditemukan hal yang menghambat dan mendukung peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalitas guru disini yaitu hal yang mendukung adalah adanya kekuatan jaringan dan guru-guru sudah banyak lulusan-lulusan dari jurusan-jurusan yang diinginkan.

3. Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini.

Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil pemaparan temuan khusus di atas, dilakukan pembahasan yang lebih mendalam tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama.

Kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama dengan melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada peserta didik di Yayasan Perguruan Utama dan juga melakukan pengecekan terhadap berkas mengajar guru yaitu RPP dan Silabus apakah sudah lengkap dan apakah sudah disesuaikan saat mengajar peserta didik. Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi terhadap guru di Yayasan Perguruan Utama. Untuk mendapatkan guru

yang profesional kepala sekolah melakukannya dengan cara merekrut, menempatkan dan menugaskan guru sesuai kemampuannya, agar kepala sekolah mendapatkan guru yang profesional di Yayasan Perguruan Utama.

Hasil bahasan di atas, di perkuat pendapat Mulyasa menyebutkan upaya peningkatan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan profesional guru, bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengikut sertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh depdiknas maupun diluar depdiknas. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membebani materi dan metodologi pembelajaran.
2. Peningkatan profesional guru melalui PKG (Pemantapan Kerja Guru), dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Melalui wadah ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan di dalam kelas.
3. Meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain memberikan insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan serta tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja.⁸⁴

Adanya kesesuaian yang di ungkapkan guru-guru di Yayasan Perguruan Utama bahwa kompetensi profesionalitas guru yaitu kepala sekolah melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada peserta didik, kepala sekolah juga mengikut sertakan guru-guru melakukan seminar dan pelatihan yang diadakan oleh depdiknas maupun diluar depdiknas. Para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan di dalam kelas. Sehingga menghasilkan guru yang berkompentensi dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, membimbing guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar. Rencana profesionalitas tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan mengutus para tenaga pendidiknya untuk melakukan kegiatan diklat

⁸⁴Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 78-79

agar para tenaga pendidiknya semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Hasil bahasan diatas, di perkuat pendapat Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars dalam Syarif Hidayat dan Asroi terdapat lima aktivitas dasar yang harus dilakukan seorang manajer, yaitu:

1. Planning, yaitu menentukan tujuan yang efektif dalam melakukan penilaian pekerjaan yang dilakukan. Terdapat tiga tahap dalam perencanaan ini yaitu menilai kondisi peralatan yang ada, menilai perilaku pegawai, dan ketersediaan material.
2. Organizing, yaitu mendistribusikan setiap pekerjaan kepada pegawai baik secara individual maupun kelompok.
3. Staffing, yaitu fokus kegiatan pada bagaimana mendapatkan dan mengembangkan kualitas pegawai.
4. Leading, yaitu menunjukkan dan menghubungkan perilaku pegawai dengan tujuan pekerjaan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
5. Controlling, yaitu menentukan seberapa baik sebuah pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan rencana yang diterapkan.⁸⁵

Adanya kesesuaian yang di ungkapkan guru-guru di Yayasan Perguruan utama bahwa kepala sekolah sebagai manajer berarti seseorang yang melakukan proses pengelolaan organisasi sekolah. Kepala sekolah juga menentukan tujuan yang efektif dalam melakukan penilaian pekerjaan yang dilakukan dan mengutus para tenaga pendidiknya untuk melakukan kegiatan diklat agar para tenaga pendidik semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Maka dari itu kepala sekolah juga memotivasi guru untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini.

Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

⁸⁵ Syarif Hidayat dan Asroi. 2013. *Manajemen Pendidikan Substansi dan Implementasi dalam Praktik Pendidikan di Indonesia*. Tangerang: PT Pustaka Mandiri. Hal. 59.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di Yayasan Perguruan Utama, mengenai “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mengembangkan kompetensi profesionalitas guru.

Kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama dengan melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada peserta didik di Yayasan Perguruan Utama dan juga melakukan pengecekan terhadap berkas mengajar guru yaitu RPP dan Silabus apakah sudah lengkap dan apakah sudah disesuaikan saat mengajar peserta didik. Profesionalitas guru yaitu mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menguasai materi, bersedia mengembangkan diri dan pengetahuannya dalam mengajar, dan memiliki etika yang baik saat melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan, pelatihan dan melakukan koordinasi terhadap guru di Yayasan Perguruan Utama. Untuk mendapatkan guru yang profesional kepala sekolah melakukannya dengan cara merekrut, menempatkan dan menugaskan guru sesuai kemampuannya, agar kepala sekolah mendapatkan guru yang profesional di Yayasan Perguruan Utama.

2. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru

Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menyusun program sekolah, menyusun organisasi sekolah, membimbing guru

dan mengoptimalkan sarana pendidikan dalam mengembangkan profesionalitas guru saat mengajar. Rencana profesionalitas tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajer yaitu dengan mengutus para tenaga pendidiknya untuk melakukan kegiatan diklat agar para tenaga pendidiknya semakin paham dan mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru

Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini.

Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalitas guru adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan sekolah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai manajer dalam menjalankan perannya tidak bisa bekerja sendiri, dibutuhkan kerja sama dengan personil sekolah lainnya. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan kerjasama untuk secara bersama-sama mensukseskan program sekolah.
2. Untuk melakukan upaya peningkatan kompetensi profesionalitas guru selain dengan berbagai kegiatan melalui pelatihan, seminar, *workshop*, dan juga diklat. Upaya peningkatan juga dapat dilakukan di dalam lingkungan sekolah, dengan dibentuknya coordinator tiap mata pelajaran, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan untuk menambah

wawasan dan digunakan sebagai wadah untuk bertukar pikiran dengan para guru yang diharapkan dapat menciptakan inovasi dalam pembelajaran dikelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS
- Alben Ambarita. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Muhammad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Arifin Zainal. 2013. *Penelitian pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Asmani Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press
- Basri Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud Dirjen Dikdasmen. 1997. *Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Diswan dan Adlin Damanik. 2018. *Jurnal Tadbir. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Medan Tembung. SMP Al-Hidayah. Vol. 4. No. 2
- Djamarah Saiful Bahri. 2005. *Guru Dan Anak Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fatma Laila Dan Azizhan. 2018. *Jurnal Tadbir - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa: Studi Kasus Di Yayasan Perguruan Smp Al-Hidayah Medan Tembung*. Medan Tembung: Yayasan Perguruan Smp Al-Hidayah. Vol. 04 No. 02 Juli-Desember
- Fitriana Lesy Dan Yusuf Hadijaya. 2019. *Jurnal Tadbir. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Smp Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan*. Vol. 5. No. 1
- Guru A, B dan C. 2019. *Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru*. 29 Mei.
- Gumawan Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadijaya Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berubah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdan Publisng
- Hasibuan Maktalasari dan Wahyudi Nur Nasution. 2016. *Jurnal Tadbir. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Min Paringgonan Kecamatan Ulu Barumun Kabupaten Padang Lawas*. Padang Lawas. MIN Paringgonan. Vol. 2. No. 1

- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hidayat Syarif dan Asroi. 2013. *Manajemen Pendidikan Substansi dan Implementasi dalam Praktik Pendidikan di Indonesia*. Tangerang: PT Pustaka Mandiri
- James L Gibso. 1994. *Organisasi jilid 2 Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- J Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional; Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lazaruth Soewadji. 1984. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius
- Mesiono. 2012. *Inovasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- M Daryanto. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mudlofir. 2015. *Pendidikan Profesional*. Jakarta: PT Raja Grofindo.
- M Usman. U. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik. 2004. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Purwadarmintly. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Rahardjo Suparto. 2009. *Ki Hajar Dewantara Biografi Singkat 1889-1959*. Yogyakarta: Garasi
- RI Departemen Agama. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: PT Sygma Examedia Arkanleema.

- RI Depeg. 2003. *Pedoman Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dirjen Kelambangan Agama Islam
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah – Teori Dasar Dan Praktik*. Bandung: Refika
- Rusman. 2011. *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Rumengan Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Medan Perintis
- Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Siagian Sondang P. 1982. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- SuriAyu Atika dan Nelliwati. 2017. *Jurnal Tadbir. Profesionalisme Guru Di Mts Al Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara*. Batu Bara. Mts Al-Wasliyah Tanjung Kubah. Vol. 3. No. 2
- SyafitriJuarna dan M. Yasin. 2019. *Jurnal Tadbir. Efektivitas Guru Bersertifikasi Di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat*. Vol. 5. No. 1
- Sagala Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum Jamil. 2014. *Guru Profesional pedoman kinerja, kualifikasi, dan kompetensi guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tilaar H. A. R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. 2008. *Tentang guru dan dosen*. Jakarta: Visimedia.
- Uno Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman Moh. Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wakil Kepala Sekolah. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.
- Yusuf Rusli. 2009. *Landasan Pendidikan*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press

LAMPIRAN

Transkrip wawancara

Narasumber : Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA

Jabatan : Kepala Sekolah

1. Bagaimana kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
2. Bagaimana pendapat bapak tentang profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
3. Bagaimana cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
4. Langkah-langkah apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan guru yang professional?
5. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
6. Sebagai manajer rencana apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
7. Faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?
8. Faktor Pendukung Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama?

Narasumber : Ifan solihin, S.pd

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah

1. Bagaimana kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?

2. Bagaimana pendapat bapak tentang profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
3. Bagaimana menurut bapak cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
4. Menurut bapak langkah-langkah apa saja yang kepala sekolah lakukan untuk mendapatkan guru yang professional?
5. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
6. Menurut bapak rencana apa yang kepala sekolah lakukan sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
7. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?
8. Apa saja yang menjadi faktor Pendukung Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama?

Narasumber : Guru-guru di Yayasan Perguruan Utama Medan

1. Bagaimana kepala sekolah melihat kompetensi profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan Buk?
2. Bagaimana pendapat Ibuk tentang profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
3. Menurut Ibuk bagaimana cara kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan?
4. Langkah-langkah apa saja yang bapak lakukan untuk mendapatkan guru yang professional Buk?

5. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan Buk?
6. Sebagai manajer rencana apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama Medan Buk?
7. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam mengembangkan profesionalitas guru di Yayasan Perguruan Utama?
8. Apa saja yang menjadi faktor Pendukung Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Yayasan Perguruan Utama?

Nama-nama Guru yang di wawancarai

- A. Junaidi, S.Pd
- B. Ifan Solihin, S.Pd
- C. Badriah, S.Pd
- D. Gustina, S.Pd
- E. Tiur Maria Sinaga, Sth
- F. Putri Mayang, R. S. H
- G. Nurkartika, Spd.
- H. Sulwana Siregar
- I. Khairani, S.Pd
- J. Dra. Nirwana Malau
- K. Ria Agustini, S.Pd
- L. Santiana Dalimunthe, S.Pd
- M. Chairul Azmi, S.Pd
- N. Julaida, S.Ag

Dokumentasi



Kantor Kepala Sekolah



Kantor Wakil Kepala Sekolah Dan Guru



Ruang BK



Ruang Tata Usaha



Ruang Guru



Ruang Perpustakaan



Ruang Lab. Komputer



Ruang Lab. IPA



Wawancara kepada kepala sekolah



Wawancara kepada guru



Wawancara kepada guru

BIBLIOGRAFI

A. Profil Diri

1. Data Pribadi

Nama : Nini Pebrinasari Siregar
 Tempat/ Tanggal Lahir : Sigama, 01 Februari 1998
 Alamat : Desa Sigama
 No. Hp : 0852 7003 5282
 Email : ninipebrinasari@gmail.com

2. Data Orang Tua

a. Ayah

Nama : Ajarun Bahri Siregar
 Pekerjaan : Polisi

b. Ibu

Nama : Rosmiati Harahap
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

B. Profil Pendidikan

Tahun 2003 s/d 2009 : SDN 100920 SIDINGKAT AEK SIGAMA
 Tahun 2009 s/d 2012 : MTsN PADANG BOLAK
 Tahun 2012 s/d 2015 : MAN 1 PADANGSIDIMPUAN
 Tahun 2015 s/d 2019 : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUMATERA UTARA MEDAN

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan yang sebenar-benarnya

Medan, Juli 2019
Penulis

Nini Pebrinasari Siregar
NIM : 37154113