



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMP YP. BINA SATRIA
MEDAN MARELAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

LESY FITRIANA
NIM 37.14.3.058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS
GURU DI SMP YAYASAN PERGURUAN BINA SATHIA MEDAN MARELAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

LESY FITRIANA
NIM 37.14.3.058

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. Azizhan, MA
NIP. 19570724 199303 1 001

PEMBIMBING II

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

Nomor : Istimewa
Lamp : -
Hal : Skripsi
An Lesy Fitriana

Medan, 02 Juni 2018
Kepada Yth:

**Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sumatera Utara**
Di-
Medan

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Lesy Fitriana

Nim : 37.14.3.058

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan”.**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Azizhan, Ma
NIP. 19570724 199303 1 001

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lesy Fitriana

Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 17 Maret 1996

NIM : 37.14.3. 058

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“ Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan”**

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Azizhan, MA
2. Dr. Yusuf Hadijaya, MA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 02 Juni 2018

Yang Membuat Pernyataan

Lesy Fitriana

NIM. 37.14.3.008

ABSTRAK



Nama : Lesy Fitriana
NIM : 37.14.3.058
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. Azizhan, MA
Pembimbing II : Dr. Yusuf Hadijaya, MA
Judul : Peran Kepala Sekolah dalam
Mengembangkan Profesionalitas Guru di
SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan
Marelan

Kata-kata kunci: **Peran Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan : Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru untuk mengokohkan keabsahan data yang diperoleh.

Dari hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu : (1) Untuk Mengetahui Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, (2) Untuk Mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, (3) Untuk Mengetahui Hambatan-Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru, Peran kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), manajer, supervisor, dan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

Mengetahui
Pembimbing Skripsi II

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP.19681120 199503 1 003

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (SI) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Sumatera Utara.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti berterima kasih pada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini, peneliti berterima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Azizhan, M.M, sebagai Pembimbing I dan kepada Pembimbing Dr. Yusuf Hadijaya, MA selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama penyusunan skripsi ini dari awal sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Prof.Dr. Saidurrahman, M.Ag, Selaku Rektor, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
2. Bapak Prof. Amiruddin Siahaan, M.Pd, Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta Staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mendidik dan membantu saya selama perkuliahan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan kepada saya selama berada dibangku perkuliahan.
5. Bapak Dr. Azizhan, M.M Selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pegawai yang telah mendidik saya selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
7. Seluruh pihak Sekolah SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, terutama Kepala Sekolah SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, Ibu Rusdah Lubis, S.Pd, MM, Pks Kesiswaan Ibu Kiki Handayani S.Si, Bapak

Mega Wanto S.T selaku Pks Sarana Prasarana, Guru-guru, Staf/Pegawai, dan siswa-siswi di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan. Terima kasih telah banyak membantu dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan.

8. Ayahanda Kendit dan Ibunda Asmik tercinta, yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan penuh kepada peneliti serta kesungguhan dan kesabaran mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka.
9. Terima kasih juga untuk kakak-kakak tercinta Revi Tiara dan Era Ana Pasti, untuk abang tercinta Rito Ariadi, Zevri Azwin, Bayu Indah Setia, dan Adik-adik kakak tersayang Riva Maisya, Jiwo Prasetyo, Fahri Al-Banna serta keluarga besar yang memberikan semangat dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan.
10. Sahabat tercinta Hijab Traveller MPI UIN SU, Herlina Nurhidayati, Lailan Rifani Hasibuan, Fitri Wahyuni Rizki. L. Tobing, Rina Khairani Nst, dan khairunnisa Hasibuan yang selalu berbagi suka dan duka dalam menjalani lika-liku perkuliahan hingga semester 8 ini sampai terselesaikannya skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat dan teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, yang telah menemani dikala senang dan susah, saling menasehati ketika salah, dan selalu mendukung peneliti
12. Sahabat tercinta kepada Atia Masyitah, Maghfira Wahdini, Nurmala Sytah, Zulhadi yang memberikan doa, nasehat serta dukungan kepada peneliti
13. Untuk sahabat-sahabat SDN 064006, KKN, PPL yang selalu memberikan doa dan semangat untuk peneliti

Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral, maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat di harapkan demi kesempurnaannya. Semoga skripsi ini membawa manfaat yang sebesar-besarnya dalam rangka mencerdaskan bangsa ini, semoga ilmu yang telah diperoleh mendapat keberkahan dan dapat diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.

Walaikumsalam

Medan, 31 Juli 2018

Lesy Fitriana

NIM. 37.14.3.058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepala Sekolah	7
1. Pengertian Kepala Sekolah	7
2. Standar dan Syarat Menjadi Kepala Sekolah	8
3. Fungsi Kepala Sekolah.....	11
B. Profesionalitas Guru.....	13
1. Pengertian Profesionalitas guru.....	13
2. Etika dan Kode Etik Guru	14
a. Etika profesi.....	14
b. Kode etik profesi	15
3. Pengembangan Profesionalitas Guru	16
C. Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru	20
D. Hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru	29
E. Penelitian Relevan	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Subjek Penelitian.....	33

C. Pengumpulan Data	34
1. Pengamatan (Observasi)	34
2. Wawancara.....	34
D. Analisis Data	35
1.Reduksi Data	35
2.Penyajian Data	36
3.Menarik Kesimpulan.....	36
E. Prosedur Penelitian	36
F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data	37
1. Kredibilitas (keterpercayaan).....	38
2.Transferebilitas	38
3.Dependabilitas (Dependability)	38
4.Konfirmabilitas	38

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Tempat Penelitian	39
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.....	42
Tabel 2.....	44
Tabel 3	46
Tabel 4	47
Tabel 5	48
Tabel 6.....	50
Tabel 7.....	51
Tabel 8.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	73
Lampiran 2	Pedoman Observasi	76
Lampiran 3	Field Note (Catatan Lapangan) Hasil Wawancara.....	77
Lampiran 4	Field Note (Catatan Lapangan) Hasil Observasi	79
Lampiran5	Dokumentasi Foto	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pencapaian mutu pendidikan. Salah satu komponen yang menunjang keberhasilan pendidikan ialah tenaga kependidikan yang profesional. Menjadi tenaga pendidik yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan mengembangkan profesionalitas seorang guru. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.¹

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.² Sehingga profesional dituntut untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Kesadaran menghadirkan guru dan tenaga kependidikan yang profesional sebagai sumber dayautama pencerdas bangsa, barangkali sama tuanya dengan sejarah peradaban pendidikan. DiIndonesia, khusus untuk guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan guru yang benar-

¹ Tiara Anggia Dewi, (2015), *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*, Jurnal: vol 3, No.1.2, 2015, hal. 24. Diakses pada tanggal 11 April 2018 hari rabu pada pukul 22.11.

² Deliaty dkk, (2015), *Profesi Kependidikan*, Medan: Perdana Mulya Sarana, hal.52.

benar profesional, yaitu: (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi, (2) induksi guru pemula berbasis sekolah, (3) profesionalisasi guru berbasis prakarsa institusi, dan (4) profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani.³

Memang pada dasarnya pilihan seseorang untuk menjadi guru dan tenaga kependidikan adalah “panggilan jiwa” untuk memberikan pengabdian pada sesuatu manusia dengan mendidik, mengajar, membimbing, melatih, yang diwujudkan melalui proses belajar-mengajar serta pemberian bimbingan dan pengarahan siswanya agar mencapai kedewasaan masing-masing. Dalam kenyataannya menjadi guru tidak cukup sekedar untuk memenuhi panggilan jiwa, tetapi juga memerlukan seperangkat keterampilan dan kemampuan khusus dalam bentuk menguasai kompetensi guru, sesuai dengan kualifikasi jenis dan jenjang pendidikan jalur sekolah tempatnya bekerja. Guru harus tampil secara profesional pada setiap tempat dan situasi. Kata profesional bermakna pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴

Guru yang tidak memiliki kemampuan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas akan memiliki kendala yang besar. Dapat mempengaruhi pencapaian kualitas dan mutu pendidikan. Sebagai tenaga kependidikan guru dituntut memiliki profesionalitas dalam pelaksanaan tugas yang diemban. Profesi guru merupakan tanggung jawab yang berjiwa besar dalam melakukan layanan sosial dalam bidang pendidikan diatas kepentingan pribadinya. Dengan demikian, program pendidikan akan dapat dicapai melalui dukungan guru yang memiliki sikap profesional.

³ Yusutria, (2017), *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia*, Jurnal: Vol 2, No. 1, 2017, hal. 41. Diakses pada tanggal 11 April 2018 Rabu pada pukul 22.32.

⁴ Sudarman Danim dan Khairil, (2012), *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta CV, hal. 8.

Pada era otonomi pendidikan, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang amat besar bagi penentuan kualitas guru yang diperlukan di daerahnya masing-masing. Oleh karena itu di masa yang akan datang, daerah benar-benar harus memiliki pola pembinaan karier guru secara tersistem agar tercipta profesionalitas pendidikan di daerah. Dengan pembinaan guru yang baik, akan tercipta guru yang profesional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar-mengajar di sekolah itu. Menjadi seorang guru yang profesional adalah keniscayaan. Profesi guru juga sangat lekat dengan kepribadian, bahkan lebih identik dengan citra kemanusiaan. Semua orang bisa jadi guru. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik perlu pendidikan, pelatihan, dan jam terbang yang memadai.

Guru profesional dituntut untuk memiliki tiga kemampuan. *Pertama*, kemampuan *kognitif*, berarti guru harus menguasai materi, metode, media, dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajarannya. *Kedua*, kemampuan *afektif*, berarti guru memiliki akhlak yang luhur, terjaga perilakunya sehingga ia akan mampu menjadi model yang bisa diteladani oleh siswanya. *Ketiga*, kemampuan *psikomotorik*, berarti guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.⁵ Sejalan dengan berbagai tuntutan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaannya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berdasarkan dengan keadaan tersebut bahwa kepala sekolah memiliki peran untuk mengembangkan profesionalitas guru. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan

⁵ Suyanto dan Asep Jihad, (2013), *Menjadi Guru Profesional Strategi: Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, hal. 4.

(status) yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi. Peran juga merupakan suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota yang satu dengan yang lainnya, oleh karena itu akan terjadi saling ketergantungan.

Menurut pengamatan sementara di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan proses kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi mengembangkan profesionalitas guru masih tergolong sederhana, walaupun belum mencapai target yang sepenuhnya dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap sekolah masih rendah, sehingga penulis meneliti judul “Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?
2. Apa saja upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?
3. Apa saja hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan peran kepala sekolah di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?

2. Mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?
3. Mendeskripsikan hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?

4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di sebuah lembaga pendidikan.
2. Bagi kepala sekolah
Menjadi masukan untuk selalu melakukan pembinaan terhadap guru serta mencari inovasi-inovasi untuk perkembangan dan kemajuan sekolah agar tercapai tujuan sekolah secara khusus dan tujuan pendidikan secara umum.
3. Bagi para guru
Dapat dijadikan evaluasi untuk selalu berusaha mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan serta mencapai profesionalitas dalam pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORI KEPALA SEKOLAH

A. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah....” Beberapa di antara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

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

adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁶

Maka dari itu kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah berorganisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin.⁷

2. Standar dan Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah/Madrasah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah sdalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun menurut jenjang sekolah masing-masing. Kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya tiga tahun di TK/RA dan

⁶ Deliaty dkk, (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung: Citapustaka Media, hal.151.

⁷ Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal. 81.

4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga berwenang.

b. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah, meliputi:

1) Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru TK/RA;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan
- c) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

2) Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:

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

3) Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah SMP/MTs adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan
- c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

4) Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah ALiyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru SMA/MA;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan

- c) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 5) Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
- a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 6) Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
- a) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB;
 - c) Memiliki sertifikat kepala SLB/SDLB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 7) Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
- a) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.⁸

3. Fungsi kepala sekolah

Menurut Dryanto (2006) fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap kegiatan, sebagai berikut:

⁸Muhaimin, dkk, (2011), *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengemabangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 39.

- a. Perencanaan (*planning*). Perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana dilakukannya, oleh siapa, dan kapan dilakukan. Kegiatan-kegiatan sekolah harus direncanakan oleh kepala sekolah, hasilnya berupa rencana tahunan sekolah yang akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya. Rencana tahunan tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester.
- b. Pengorganisasian (*organizing*). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru (dan staf) yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah akan berjalan dengan lancar.
- c. Pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan member perintah, member petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaannya mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan, atau pedoman yang telah ditetapkan.
- d. Pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dengan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran dan kekosongan tindakan.

- e. Pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.⁹

B. Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas Guru

Istilah profesional berasal dari kata profesi, artinya sesuatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang, dan memiliki suatu keterampilan tertentu. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intens. Rimang mengemukakan bila pekerjaan guru merupakan suatu profesi, maka keahlian mendidik harus ada dan melekat pada profesi guru. Profesi guru apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan dia mengembangkan satu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan suatu spesialisasi ilmu pendidikan.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis. Guru-guru yang profesional itu memiliki ciri-ciri antara lain: memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar; memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya; memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karir hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru. Menurut Suprahatiningrum bahwa guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini dapat

⁹Jejen Mustaf, (2015), *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Kencana, hal. 303.

dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai guru. profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional, yang harus menguasai sebuluk-beluk pendidikan dan pembelajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan profesi ini juga perlu pembinaan dan pengembangan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.¹⁰ Oleh karena itu profesionalitas guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.¹¹

2. Etika dan Kode Etik Guru

a. Etika profesi

Etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk, dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Etika akan memengaruhi tindakan manusia karena berperan membantu manusia untuk memutuskan apa yang akan dilakukan dan apa yang harus dihindari. Segala aspek kehidupan manusia, etika dapat dibagi menjadi dua macam, sebagai berikut:

1) Etika deskriptif

Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil.

2) Etika normatif

Etika ini berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai suatu yang bernilai.

¹⁰ Deliaty, dkk, (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung: Citapustaka Media, hal.3.

¹¹ Aion Mardhiah, dkk, (2014). *Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMP Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen*, Jurnal: vol 4, No. 2, November 2014, hal. 3. Diakses pada tanggal 2 Maret 2018 hari Jumat pada pukul 01.26.

b. Kode etik profesi

Suatu pekerjaan dikatakan profesional apabila pekerjaan tersebut memiliki kode etik. Apabila jalan raya memiliki rambu-rambu lalu lintas, suatu pekerjaan pun memiliki rambu-rambu pelaksanaannya. Rambu-rambu itu dibuat agar pekerjaan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang disebut kode etik.

Adapun tujuan mengadakan kode etik sebagai berikut:

- 1) Menjunjung tinggi martabat profesi
- 2) Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggotanya
- 3) Peroman perilaku
- 4) Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi
- 5) Untuk meningkatkan mutu profesi
- 6) Untuk meningkatkan mutu organisasi profesi

Kode etik guru bersumber dari:

- 1) Nilai-nilai agama dan Pancasila
- 2) Nilai-nilai kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional
- 3) Nilai-nilai jati diri, harkat dan martabat manusia yang meliputi perkembangan kesehatan jasmaniah, emosional, intelektual, sosial dan spiritual¹²

3. Pengembangan Profesionalitas Guru

Mengacu kepada pemaknaan terminologi profesi tersebut, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki keahlian tertentu melalui jalur pendidikan dan latihan, sehingga terampil dan jujur serta bisa membatasi pemahaman tentang kepatutan dan kepantasan

¹² Barnawi dan Mohammad Arifin, (2012), *Etika dan Profesi Kependidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hal. 47.

yang melingkupi pekerjaan tertentu, dapat dikatakan sebagai seorang yang memiliki profesi tertentu.

Pada sisi lain, terdapat beberapa kriteria sebagai berikut:

- a. Ada standar untuk kerja yang baku dan bagus.
- b. Ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya.
- c. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku, dan
- d. Ada pengakuan masyarakat (profesional, penguasa dan awam) terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.

Disamping kriteria dengan ciri-ciri tersebut diatas, pendapat yang lain memperkaya ciri keprofesioan yang lazim, yaitu:

- a. Profesi itu diakui oleh masyarakat dan pemerintah dengan adanya bidang layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi.
- b. Pemilikan sekumpulan ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik serta prosedur kerja unik itu.
- c. Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan profesional. Dengan perkataan lain, masyarakat profesional mempersyaratkan pendidikan pra jabatan yang sistematis yang berlangsung relatif lama.
- d. Adanya mekanisme untuk melakukan penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang dibolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang di maksud.

- e. Diperlukan organisasi profesi di samping untuk melindungi kepentingan anggotanya menyelenggarakan layanan ahli terbaik yang bisa diberikan demi kemaslahatan para pemakai layanan.

Berbagai pandangan yang dikemukakan para ahli tentang keprofesian melalui ringkasan pengertian di atas, dapat dilihat secara sekilas, bahwa keprofesian merupakan sesuatu yang mutlak dimiliki oleh seseorang atau sekumpulan orang yang melakukan bidang kerja tertentu untuk kemaslahatan masyarakat. Sebab, melalui keprofesian tertentu, seseorang lazimnya telah memiliki kompetensi dasar yang memungkinkan melaksanakan suatu pekerjaan dengan segala keunikan yang melekat dalam pekerjaan itu. Saat ini dapat diukur dengan beberapa kompetensi dan berbagai indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator itu maka sulit untuk menentukan keprofesionalan guru. Ada empat kompetensi guru serta indikator sebagai berikut:¹³

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Pengembangan kurikulum/silabus
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan
- h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi kepribadian

¹³Irwan Nasution dan Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 46.

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Indikatornya:

- a) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- b) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
- c) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

3) Kompetensi sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan yang dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar. Indikatornya:

- a) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan
- d) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat bersama.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampunya

- b) Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.¹⁴

Guru sebagai tenaga kependidikan yang berhadapan langsung dengan anak didik, berkewajiban melakukan tugas pembelajaran agar terjadi transfer pengetahuan dan transformasi nilai-nilai dalam kehidupan peserta didik. Pada saat yang bersamaan guru melakukan tindakan pendidikan, bimbingan dan pelatihan. Seluruh aktivitas pengajaran, pendidikan, bimbingan dan pelatihan itu secara langsung melibatkan potensi yang dimiliki guru sehingga kurikulum yang harus disampaikan dapat direalisasikan dengan maksimal dan optimal.¹⁵

C. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Peran (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (*status*), apabila orang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, berarti dia menjalankan suatu peran.¹⁶ Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan di luar organisasi. Karena itu, salah satu peran strategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu kepada pendapat Robbins. Dipahami bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit social. Newell menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.

Peran juga harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankannya pada organisasi atau masyarakat. Ada kaitan peran dengan perilaku. Peran

¹⁴ Irwan Nasution dan Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 49.

¹⁵ *Ibid*, hal. 51.

¹⁶ Nurul Hidayah, (2016), *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 75.

menuntut adanya aktivitas atau perilaku yang sesuai dengan peran yang diharapkan.¹⁷

Dalam konteks Islam juga terdapat firman Allah mengenai peran yang terkandung dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am:135

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۖ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ -

۱۳۵

Artinya: “ katakanlah (Muhammad),”Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.¹⁸

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajaran. Harapan yang segera muncul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang di emban dalam mengoperasionalkan sekolah, selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial yang handal dan visioner, yaitu mampu mengelola sekolah dengan baik dan mempunyai gambaran mental tentang masa depan yang dipacu bagi sekolah yang dipimpinnya¹⁹ Kepala merupakan sekolah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa sangat penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuannya. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut:

¹⁷ Syafaruddin, dkk, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 59.

¹⁸ Q.S. Al-An'am (6): 135.

¹⁹ Sulistyorini, (2006), *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, hal.134.

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.²⁰ Terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu: (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor; (5) *leader* (pemimpin); (6) Inovator; (7) Motivator. Di bawah ini akan diuraikan hubungan antara peran kepala sekolah dengan pengembangan profesionalitas guru.

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik). Harus selalu menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.²¹
2. Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada

²⁰ Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, hal. 82.

²¹ Iskandar Agung, (2014), *Mengembangkan Profesionalitas Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalitas Kinerja Guru*, Jakarta: Media Pustaka, hal. 316.

para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.²²

3. Kepala sekolah sebagai administrator. Berkenaan dengan pengelolaan keuangan. Tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan memengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.
4. Kepala sekolah sebagai supervisor. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran. Danim mengemukakan bahwa “menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharpkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka harus betul-betul menguasai tentang

²²Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: DIVA Press, hal. 27.

kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

5. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Dalam teori kepemimpinan setidaknya mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas dan kepemimpinan, yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat kondisi dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.²³ Kepemimpinan dijelaskan di dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah: 124

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۖ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِن ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۙ ١٢٤

Artinya “Dan (ingatlah), ketika Ibrahim di uji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. “Dia (Ibrahim) berkata,”Dan (juga) dari anak cucuku?” Allah berfirman,”(Benar, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.”²⁴

Dalam Hadist Shahih Bukhori juga menjelaskan tentang kepemimpinan.
حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “ Bahwasannya Abdullah bin Umar ra. Pernah mendengar bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: setiap kamu adalah pemimpin. Dan setiap pemimpin

²³ Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, hal. 62.

²⁴ Q.S. Al-Baqarah (2): 124.

*bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Imam (pemimpin) adalah menjadi pemimpin terhadap rakyatnya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang wanita (istri) adalah pemimpin terhadap rumah tangganya, dan bertanggung jawab tentang kepemimpinannya. Pelayan adalah menjadi pemimpin terhadap harta majikannya, dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Kata Abdullah, apakah Nabi SAW. Juga bersabda: laki-laki itu pemimpin bagi harta benda ayahnya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kamu semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya”.*²⁵

Dalam pernyataan Nabi di atas menunjukkan bahwa dalam posisi dan status apapun juga, manusia sebagai pribadi maupun sebagai umat, tanggung jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakkan. Apabila tanggung jawab ini ditunaikan, maka akan menjadikannya sebagai orang yang beruntung. Namun sebaliknya jika diabaikan, maka ia termasuk orang yang merugi.

6. Kepala sekolah sebagai Inovator. Dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.²⁶

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka ia

²⁵ Ust. Maftuh Ahnan Asy, (2012), *Kumpulan Hadist Terpilih: Shahih Bukhari*, Surabaya: Terbit Terang, hal. 235.

²⁶ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), hal. 32.

akan memperhatikan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam kegiatan.

Seorang guru akan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.²⁷

Pengembangan professional guru, dalam arti luas, mengacu pada perkembangan seseorang dalam peran pribadinya. Pengembangan profesional meningkatkan kompetensi seluruh anggota dalam sebuah komunitas belajar untuk proses belajar. Dalam pengelolaan pendidikan, mencerminkan pentingnya pertumbuhan dan perbaikan setiap lembaga pendidikan. Pengembangan guru professional menjadi tonggak dalam mewujudkan guru berkualitas dan kemajuan karir. Menurut Bloam pengembangan guru profesional mengacu pada kegiatan yang dilakukan oleh guru guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dan memungkinkan untuk mempertimbangkan sikap dan pendekatan untuk pendidikan siswa, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Dari pandangan komitmen guru Glatthorn menegaskan bahwa pengembangan profesional guru adalah apa yang dicapai guru sebagai akibat dari mendapatkan pengalaman dan mengeksplorasinya atau pengajarannya secara sistematis.²⁸

Pengembangan profesi guru merupakan hal yang sangat urgen. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam pembangunan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang cermat terhadap setiap perubahan.

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan profesi guru bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh karenanya, kepala sekolah pun dituntut profesional dalam mengemban tugasnya, khususnya dalam mengelola dan mengembangkan profesionalitas guru.

²⁷ Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, hal.125.

²⁸ Iskandar Agung, dkk, (2014), *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Media Pustaka, hal. 62.

Dikemukakan oleh Imam Musbikin, bahwa dalam mengembangkan profesional guru ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan guru dalam berbagai forum ilmiah (*diklat/inserve training*).
- b. Mengikutsertakan dalam program sertifikasi guru, di mana tujuan sertifikasi guru adalah: a) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, b) meningkatkan profesionalisme guru, c) mengangkat harkat dan martabat guru.
- c. Studi lanjut atau belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar kualifikasi akademiknya meningkat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.
- d. Revitalisasi dan optimalisasi organisasi profesi guru seperti MGMP.
- e. Peningkatan pelayanan dan penambahan fasilitas penunjang seperti fasilitas lab komputer, lab bahasa, perpustakaan, dan sambungan internet agar guru-guru dapat memanfaatkannya.
- f. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru.
- g. Membentuk forum silaturahmi antar guru.
- h. Melakukan studi banding dan kunjungan secara personal ke sekolah lain.
- i. Memberikan reward kepada guru yang berkompetensi.

Usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka pengembangan profesi guru tentu membutuhkan kerja keras. Apabila profesi guru tersebut selalu dikembangkan, akan menghasilkan guru-guru yang berkualitas dan pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan pendidikan. Untuk itu, usaha-usaha pengembangan tersebut perlu dukungan dari berbagai pihak, yaitu kepala sekolah, kepala dinas pendidikan, dan pemangku kepentingan lainnya.²⁹

D. Hambatan-hambatan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

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

²⁹ Rika Ariyani, (2017), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, Jurnal Al-Afkar: Vol. V, No. 1 April 2017, hal. 115. Di akses pada tanggal 24 Februari 2017 pukul 11.19 hari sabtu.

merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru adalah 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 Ilmu pengetahuan dan teknologi. Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih 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. 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.³⁰

E. Penelitian yang Relevan

Kajian hasil penelitian yang relevan dengan topik ini penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian Ainon Mardiah dkk, (2014), yang berjudul “Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMP Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala SMP Negeri 3 Peusangan Bireuen menyusun program supervisi akademik secara musyawarah dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan para guru, (2) Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dilakukan secara terjadwal atau berdasarkan undangan guru dan tidak terjadwal atau tanpa pemberitahuan kepada para guru terlebih dahulu. Dalam melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah juga membagi tugas supervisi dengan wakil kepala bidang akademik (3) Teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah adalah kunjungan kelas, observasi kelas, dan teknik kelompok. Namun, teknik supervisi yang digunakan belum bervariasi. Dilihat dari pelaksanaan supervisi serta prosesnya, maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri 3 Peusangan Bireuen dikategorikan belum begitu maksimal. Untuk menindak lanjuti hasil supervisi akademik ditempuh dengan membimbing, mengarahkan, membantu para guru, mengikuti seminar, penataran dan mengundang narasumber

³⁰ Muhammad Zohanda Fathmi, (2017), *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*, Jurnal: 2 Mei 2017, hal. 72. Diakses pada tanggal 28 Mei 2018 hari senin pada pukul 20.30.

yang kompeten. Disamping itu kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada para guru melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

2. Hasil penelitian Trio Wahyu Saputro, (2015), yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMP Darul Ulum Agung Kedung Kandang Malang”. Adapun hasil dari penelitian ini adalah kepala sekolah bahwa kepala sekolah berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan bagi guru dengan mengadakan diskusi, pelatihan-pelatihan, seminar dan sebagainya. Kepala sekolah memperhatikan perkembangan kegiatan siswa pada kegiatan proses belajar mengajar dalam hal kepala sekolah melihat langsung yang dipakai oleh guru, buku laporan kegiatan siswa, dan buku absensi siswa. Kepala sekolah juga berusaha melengkapi alat-alat prasarana dan perlengkapan sekolah termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar. Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan agama islam yaitu peran kepala sekolah yang efektif, guru teladan, siswa yang berprestasi dan sumber daya manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Metode

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga menggambarkan ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut.³¹ Penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik dan kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.³²

B. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru-guru dan staf-staf yang berada di sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.³³ Berkaitan dengan itu, maka seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini didasari pada dua sumber yaitu:

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

C. Pengumpulan Data

³¹ Wina Sanjaya, (2013), *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 47.

³² Salim dan Syahrudin, (2015), *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 41.

1. Pengamatan (observasi)

Peneliti menggunakan observasi partisipan. Dimana observasi partisipan ini suatu proses pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan ikut mengambil bagian kegiatan yang akan di observasi. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah tempat, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian. Observasi yang dilakukan adalah observasi tidak berstruktur yaitu peneliti harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.

2. Wawancara

Peneliti menggunakan dua bentuk wawancara yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur yaitu pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang sudah di buat. Wawancara tak berstruktur yaitu pertanyaan-pertanyaan yang dapat dijawab secara bebas oleh responden tanpa terikat pada pola-pola tertentu.³⁴

2. Dokumentasi

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya nomumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

D. Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke

³⁴ W. Gulo, (2007), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Grasindo, hal.116.

dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁵

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

1. Reduksi Data

Peneliti akan melakukan reduksi data dengan menggolongkan atau mengkatagorikan ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data, sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi. Data yang direduksi merupakan seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Seperti membuat ringkasan, menelusur tema, dan membuat memo. Reduksi data ini terus berlanjut hingga laporan akhir penelitian lengkap tersusun.

2. Penyajian Data

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

3. Menarik Kesimpulan

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

³⁵ Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA CV, hal. 240.

pengkodeannya, penyimpanannya dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti dalam menarik kesimpulan.³⁶

E. Prosedur Penelitian

1. Mengidentifikasi Masalah, dalam mengidentifikasi masalah maka akan muncul pertanyaan yang terkait dengan apakah, mengapa, dan bagaimana maka akan tergambar terkait dengan pendekatan atau jenis penelitian tertentu.
2. Pembatasan masalah, dalam penelitian kualitatif sering disebut fokus masalah.
3. Penetapan fokus penelitian, dengan ini peneliti dapat menetapkan data yang dicari. Data yang dikumpulkan hanyalah data yang relevan dengan fokus penelitian.
4. Pengumpulan data, pada tahap ini peneliti memilih dan menetapkan *setting* (latar) penelitian, mengurus perijinan, memilih dan menetapkan informan (sumber data), menetapkan strategi dan teknik pengumpulan data, serta menetapkan sarana dan prasarana penelitian.
5. Pengolahan dan pemaknaan data, dalam hal ini dilakukan sejak peneliti memasuki lapangan.
6. Pelaporan hasil penelitian.

F. Pemeriksaan atau Pengecekan 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. Berpedoman kepada pendapat Lincoln & Guba, untuk menacapi *trustworthiness* (kebenaran), dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.

1. Kredibilitas (keterpercayaan)

³⁶ Salim dan Syahrums, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 148.

Peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Peran Kepala Sekolah di SMP Bina Satria Medan Marelan. Sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya, mempertunjukkan derajat kepercayaan.

2. Transferebilitas

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

3. Dependabilitas (*Dependability*)

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.

4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif. Beberapa hal yang menjadi pokok diskusi adalah keabsahan sampel/subjek, kesesuaian logika kesimpulan dan data yang tersedia, pemeriksaan terhadap bias peneliti, ketepatan langkah dalam pengumpulan data dan ketetapan kerangka konseptual serta konstruk yang dibangun berdasarkan data lapangan. Selain itu, setiap data wawancara dan observasi dikonfirmasi ulang kepada informan dan subjek penelitian lainnya berkaitan dengan kebenaran fakta yang ditemukan.³⁷

³⁷ Salim dan Syahrums, (2007), hal.165.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat

Yayasan Pendidikan Bina Satria yang saat ini beralamat di jalan Marelan IX No.1 Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, didirikan pada tahun 1988 sudah hampir 30 tahun yayasan Pendidikan Bina Satria didirikan. Yayasan pendidikan Bina Satria Pertama kali didirikan oleh Bapak Ir. Ali Dugiono dan Ibu Hj. Tariani dengan tujuan untuk meningkatkan pendidikan anak usia sekolah di daerah kisan Marelan. Awal berdiri di tahun 1988 jumlah siswa masih 52 siswa dan seiring waktu dari tahun ke tahun jumlah siswa meningkat. Sampai saat ini di tahun 2018 jumlah siswa 1017 siswa. Siswa tidak hanya dari daerah marelan saja tetapi dari daerah-daerah lain seperti hampan perak, belawan dan daerah lainnya.

2. Identitas Sekolah

1) Profil Sekolah

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1.1. Nama Sekolah | : SMP Swasta Bina Satria |
| 1.2. Nomor Statistik | : 204076011383 |
| 1.3. Provinsi | : Sumatera Utara |
| 1.4. Otonomi Daerah | : Medan |
| 1.5. Kecamatan | : Medan Marelan |
| 1.6. Desa/Kelurahan | : Tanah Enam Ratus |
| 1.7. Jalan dan Nomor | : Marelan IX No. 1 |
| 1.8. Kode Pos | : 20245 |

- 1.9. Telepon : 061-6853280
- 1.10. Faksimili/Faks : 061-6853280
- 1.11. Daerah : Perkotaan
- 1.12. Status Sekolah : Swasta
- 1.13. Kelompok Sekolah : A (Disamakan)
- 1.14. Akreditasi : Terdaftar
- 1.15. Surat kelembagaan : Nomor: 420/13006
- Tanggal : 11 September
- 1.16. Penerbit SK : Dinas Pendidikan
- 1.17. Tahun Berdiri : 1987/1988
- 1.18. Tahun Perubahan : 2014
- 1.19. Kegiatan Belajar Mengajar : Siang
- 1.20. Bangunan Sekolah : Milik Sendiri
- 1.21. Lokasi Sekolah
- a. Jarak ke pusat kecamatan :
 - b. Jarak ke pusat kota : \pm 3KM
 - c. Terletak pada lintasan : Kecamatan
- 1.22. Jumlah Keanggotaan Rayon : 4
- 1.23. Organisasi Penyelenggaraan : Lembaga Swasta

3. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sesuatu yang sangat penting sebagai alat penunjang keberhasilan suatu proses yang dilakukan terutama didalam lembaga pendidikan. Tanpa adanya sarana

prasarana suatu proses kegiatan yang akan dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana, jika sarana dan prasarana tidak tersedia.

Dalam Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 soal Standar Sarana dan Prasarana, di antaranya mengatur beberapa hal sebagai berikut.

- a. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
- b. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidikan, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, ruang instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

**Tabel 1; Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Swasta Bina Satria Medan
Marelan**

No	Nama Bangunan	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang Kelas	11	Baik
2.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
3.	Ruang Laboratorium IPA	1	Baik

4.	Ruang Pimpinan	1	Baik
5.	Ruang Guru	1	Baik
6.	Ruang Tenaga Administrasi	1	Baik
7.	Tempat Beribadah	1	Baik
8.	Ruang Konseling	1	Baik
9.	Ruang UKS	1	Baik
10.	Ruang Organisasi Kesiswaan	1	Baik
11.	Gudang	1	Baik
12.	Ruang Sirkulasi	1	Baik
13.	Tempat berolahraga	1	Baik
14.	Kantin	1	Baik
15.	Tempat Parkir	1	Baik

Dari tabel diatas sarana dan prasarana di SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan masih belum tercukupi sarana dan prasarana pendidikan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap. Sekolah dapat menarik minat masyarakat untuk melanjutkan pendidikan di SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan.

4. Visi dan Misi

Visi; “Terciptanya anak didik yang unggul dalam prestasi, berkarakter, beriman, berbudaya bangsa dan berwawasan luas berlandaskan imtaq dan iptek”.

Misi;

- ✓ Membiasakan siswa hidup tertib dan berdisiplin tinggi
- ✓ Membiasakan siswa berpengetahuan luas dan terampil
- ✓ Membentuk siswa yang bertanggung jawab, beriman dan bertaqwa
- ✓ Mewujudkan sekolah yang berbudaya lingkungan bermutu dan manajemen yang transparan
- ✓ Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM)
- ✓ Meningkatkan kedisiplinan warga sekolah
- ✓ Membudayakan kebersihan dan keindahan sekolah dan lingkungan

5. Personil Sekolah

Kedudukan para tenaga pendidik, masing-masing memiliki peran sesuai dengan kedudukan dan fungsinya. Satu sama lain melengkapi, tidak ada yang menduduki posisi yang dominan dalam berkontribusi pada usaha pencapaian tujuan pendidikan. Para tenaga pendidik merupakan faktor produksi dalam mencetak calon-calon penerus bangsa di masa yang akan datang. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan peran dari para tenaga pendidik, seperti guru (pengajar), pembimbing, supervisor, kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga teknis, serta lembaga pendidikan yang lain.

Sebagai tenaga pendidik tentunya bukan pekerjaan yang mudah, selain dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai juga kemampuan manajemen dan

keterampilan yang cukup. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan di setiap satuan pendidikan.

**Tabel 2; Daftar Nama- Nama Kepala Sekolah dan Guru SMP Swasta
Bina Satria Medan Marelan**

NO	Nama Kepala Sekolah Dan Guru	STATUS KEPEGAWAIAN			Jabatan	Status Sertifikasi (sudah-1/ belum-0)
		Guru Tetap		Guru Tidak Tetap		
		PNS	Yayasan			
1	Rusdah Lubis, S.Pd, MM		1		KASEK	1
2	Evi Elliza, S.Pd	1			GURU	1
3	Dra. Hj. Syadar Diana	1			GURU	1
4	Juni Hardi Utomo, S.Pd			1	GURU	0
5	Eka Prastowo		1		GURU	1
6	Syahraini, S.Ag		1		GURU	1
7	Ike Susana, S.Pd		1		GURU	1
8	Kiki Handayani, S. Si		1		GURU	1
9	Dahlana Sari Siagian, S.Pd		1		GURU	1
10	Suheri, S.Pd			1	GURU	0
11	Dra. Asniah		1		GURU	1
12	Suwonto		1		GURU	0
13	Ita Permata Sari, S.Pd			1	GURU	0
14	Ernawati, BA		1		GURU	0
15	Nurhayati, S.Pd		1		GURU	0
16	Heni Herlita, S.Pd.I			1	GURU	0

17	Yani Lukman Saragih, S,Th			1	GURU	0
18	Mutia Sari, S.Pd			1	GURU	1
19	Dra. Roslina	1			GURU	1
20	Masih Pane, S.Pd			1	GURU	0
21	Roni Tjeriwan, S.Pd		1		GURU	0
22	Suci Idayani, S.Pd			1	GURU	0
23	Nurhalimathusya'diah, S.Pd			1	GURU	0
24	Durriyah, S.Pd			1	GURU	0
25	Gondo Munte, S.Pd			1	GURU	0
26	Rohadi, S.Pd					
27	Wahyudi, S.Pd.I			1	GURU	0
	JUMLAH	3	11	12		

Tabel 3; Format Data Tenaga Kependidikan/ Tenaga Administrasi SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan

No	Nama Pegawai	Jabatan					Status Kepegawaian		
		Bagian Tata Usaha	Petuas Instalasi	Laboran	Petugas Pustaka -wan	Penjaga Sek./ Pesuruh	Pegawai Tetap		Pegawai Tidak Tetap
							PNS	Yayasan	
1	Arie Purnomo, S.Pd	1						1	
2	Mega Wanto, ST		1					1	
3	Winarse Lestari	1						1	
4	Yusnani	1						1	
5	Anggi Tamarina	1							1
6	Sri Suci Hamdani			1	1				1

7	Yetty Carona	1							1
8	M. Eri					1			1
9	Legiman					1			1
10	Penda Kaloho					1			1
11	Zulkarnain					1			1
	JUMLAH	4	1	-	1	4		4	6

Dari sejumlah guru Yayasan Bina Satria Medan Marelan, yang berstatus guru PNS (3 orang), dan selebihnya guru tidak tetap/honoror (18 orang).

6. Rangkuman Data Kepala Sekolah Dan Guru

Tabel 4; Rangkuman Data Kepala Sekolah Dan Guru SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN		USIA						JUMLAH
		L	P	< 20	20 – 29	30 – 39	40 - 49	50 - 59	> 59	
1	KEPALA SEKOLAH		1				1			1
2	GURU	8	17		8	7	7	2	1	25
	JUMLAH	8	18		8	7	8	2	1	26

NO	JABATAN	MASA KERJA						JUMLAH
		< 5	5 – 9	10 - 14	15 – 19	20 - 24	> 24	
1	KEPALA SEKOLAH				1			1

2	GURU	12	5	2	4	-	2	25
	JUMLAH	12	5	2	5	-	2	26

NO	JABATAN	STATUS KEPEGAWAIAN				STATUS SERTIFIKASI	
		TETAP		TIDAK TETAP	JUMLAH	SUDAH	BELUM
		PNS	YAYASAN				
1	KEPALA SEKOLAH		1		1	1	
2	GURU	3	12	10	25	11	14
	JUMLAH	3	13	10	26	12	14

NO	JABATAN	PENDIDIKAN GURU (IZAJAH TERTINGGI)							
		SLTA	D1	D2	D3	S1		S2/S3	JUMLAH
						KEGURUAN	NON KEGURUAN		
1	KEPALA SEKOLAH					-		1	1
2	GURU				1	23	2		26
	JUMLAH				1	23	2		26

7. Rekapitulasi Data Kependidikan / Tenaga Administrasi

Tabel 5;Rekapitulasi Data Kependidikan / Tenaga Administrasi

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN		STATUS KEPEGAWAIAN			
		L	P	TETAP		TIDAK TETAP	JUMLAH
				PNS	YAYASAN		
1	Bagian Tata Usaha	1	3	-	4	-	4
2	Petugas Instalasi	1	-	-	1	-	1

3	Laboran	-	-	-	-	-	-
4	Petugas Pustakawan	-	1	-	-	1	1
5	Penjaga Sekolah/Pesuruh	4		-	-	4	4
	Jumlah	6	4		5	5	10

NO	JABATAN	PENDIDIKAN GURU (IZAJAH TERTINGGI)						JUMLAH
		SLTA	D1	D2	D3	S1	S2/S3	
1	Bagian Tata Usaha	2			1	1	-	4
2	Petugas Instalasi	-	-	-	-	1	-	1
3	Laboran	-	-	-	-	-	-	1
4	Petugas Pustakawan	-	-	-	1	-	-	1
5	Penjaga Sekolah/Pesuruh	4	-	-	-	-	-	3
	Jumlah	6	-	-	2	2	-	10

8. Peserta Didik

Jumlah peserta didik pada Tahun Pembelajaran 2017/2018 seluruhnya berjumlah : 398 Orang, yang terdiri dari kelas VII sebanyak : 145 Orang, kelas VIII sebanyak : 118 Orang dan kelas IX sebanyak 135 Orang, dan jumlah peserta didik per kelas cukup merata. Peserta didik kelas VII sebanyak 4 rombongan belajar, peserta didik kelas VIII sebanyak 3 rombongan belajar dan peserta didik kelas IX sebanyak 4 rombongan belajar.

Tabel 6; Rombongan Belajar Tahun Pelajaran 2017/2018

4 ROMBEL	VII-1	L	18	39
		P	21	
	VII-2	L	13	36
		P	23	

	VII-3	L	18	33
		P	15	
	VII-4	L	17	37
		P	20	
JUMLAH		L	66	145
		P	79	

3 ROMBEL	VIII-1	L	20	39
		P	19	
	VIII-2	L	18	39
		P	21	
	VIII-3	L	19	40
		P	21	
JUMLAH		L	57	118
		P	61	

4 ROMBEL	IX-1	L	16	32
		P	16	
	IX-2	L	19	34
		P	15	
	IX-3	L	18	34
		P	16	
	IX-4	L	21	35
		P	14	

JUMLAH	L	74	135
	P	61	

11R	TOTAL	L	197	398
		P	201	

Keadaan peserta didik yang tidak naik kelas dan putus sekolah/Drop out. Peserta didik yang tidak naik kelas tergolong rendah, dan angka putus sekolah (Drop-out) tidak ada.

Tabel 7; Jumlah Siswa yang Mengulang Tahun Pelajaran 2017/2018

KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX		JUMLAH		
L	P	L	P	L	P	L	P	L + P
-	-	1	-	-	-	-	-	1

Tabel 8; Jumlah Peserta Ujian dan Jumlah Lulusan Tahun Pelajaran 2016/2017

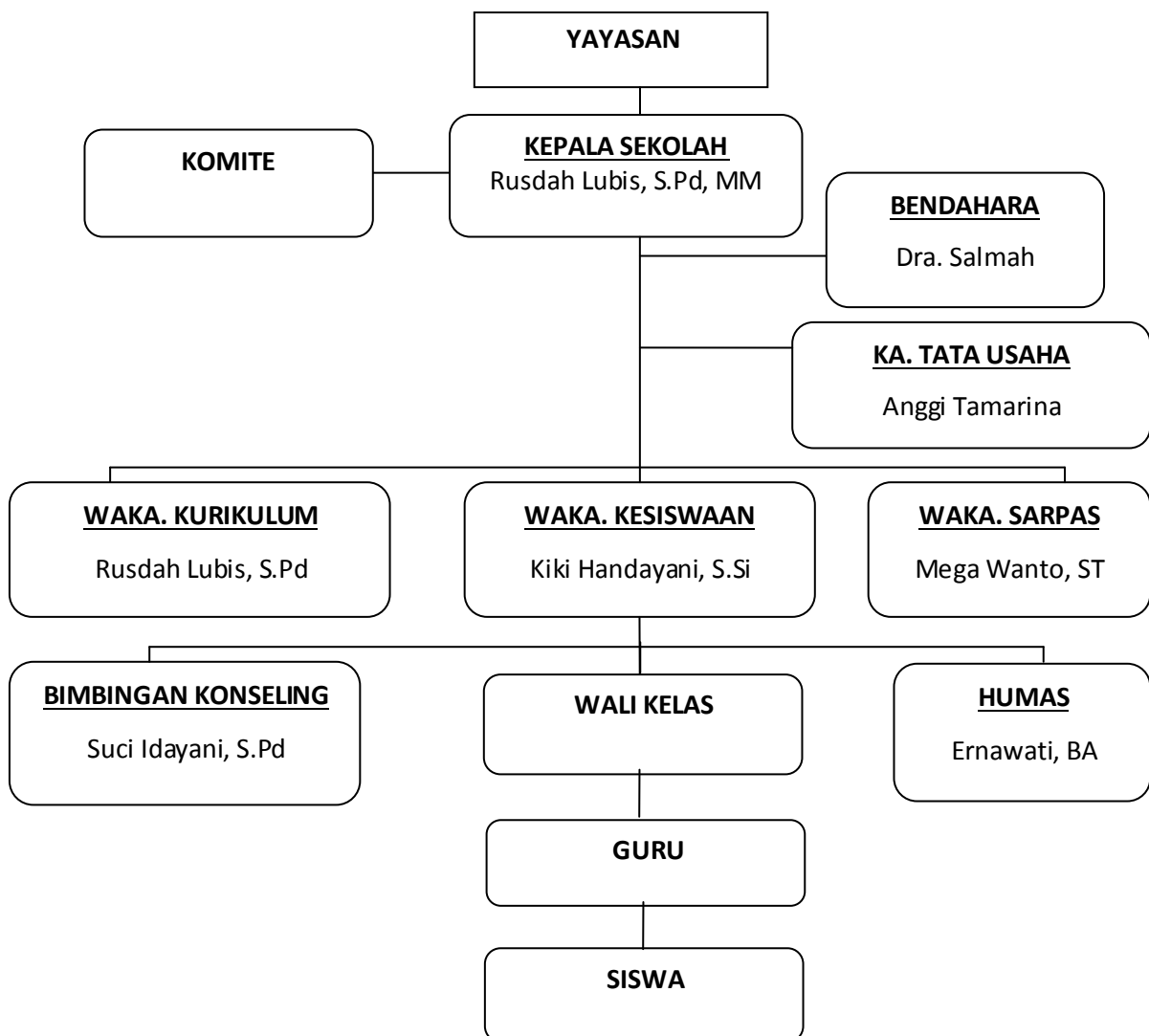
PESERTA			LULUSAN			Nilai Rata-rata Ujian Nasional
L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	
65	62	127	65	62	127	39.755

9. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi sangat dibutuhkan karena dengan adanya struktur organisasi dapat memberikan informasi kepada seluruh manusia yang menjadi anggotanya untuk mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus ia kerjakan, berkonsultasi atau bertanggung jawab kepada siapa, sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kejelasan gambaran struktur organisasi akan memberikan kemudahan bagi pimpinan untuk mendistribusikan jabatan kepada seseorang yang tepat, sehingga daya guna dan hasil guna dapat terwujud.

Salah satu komponen yang dimiliki SMP Bina Satria Medan Marelan yaitu memiliki struktur organisasi yang tergambar sangat baik sehingga jika terdapat suatu komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

STRUKTUR ORGANISASI SMP SWASTA BINA SATRIA MEDAN



B. Temuan Khusus Penelitian

1. Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Peran kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas sekolah, salah satunya peran kepala sekolah dapat berdampak dalam mengembangkan profesionalitas guru. Profesionalitas guru diukur dari kompetensi yang telah dicapai selama menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang ada di sekolah untuk mencapai suatu tujuan pendidikan.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Rusdah Lubis selaku kepala sekolah mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan beliau menyampaikan bahwa:

“Peran kepemimpinan sebagai kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan menerapkan manajemen terbuka dan demokrasi sehingga guru bebas memberikan pendapat dan kritik yang membangun dan guru-guru dapat berpartisipasi dalam kemajuan pendidikan dengan memberikan saran yang membangun untuk sekolah”.

Bentuk kepemimpinan demokratis menempatkan manusia atau personilnya sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin atau

bawahannya diwujudkan dalam bentuk human relationship atas dasar prinsip saling harga-menghargai dan hormat-menghormati.

Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari bawahannya, juga kritik-kritik yang membangun dari anggota diterimanya sebagai umpan balik atau dijadikan bahan pertimbangan kesanggupan dan kemampuan kelompoknya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, terarah yang berusaha memanfaatkan setiap personil untuk kemajuan dan perkembangan organisasi pendidikan.

Dengan kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proporsional. Kemudian dijelaskan oleh wakil kepala sekolah mengenai peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan, beliau memaparkan sebagai berikut:

“Peran kepala sekolah di SMP Bina Satria ini dengan melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis dan terbuka”.

Kepala sekolah sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu memberi kesempatan kepada para anggotanya untuk mengemukakan saran-saran dan pendapat-pendapatnya. Tegasnya, manajer mengajak para anggotanya untuk berpartisipasi dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Keputusan terakhir berada ditangan kepala sekolah.

Kemudian dijelaskan oleh guru mengenai peran yang dijalankan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan, beliau menyampaikan sebagai berikut.

“Peran yang dijalankan kepala sekolah di SMP Bina Satria sangat baik dan sangat memotivasi para guru, yang diberikan dalam bentuk supervisi dan pembinaan guru-guru di dalam kegiatan belajar mengajar”.

Peran kepala sekolah seperti di jelaskan dalam bab II bahwa salah satu peran kepala sekolah ialah sebagai supervisor dan motivator untuk mengembangkan kompetensi para

bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin akan terwujud apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain atau bawahannya dengan baik, serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan performance yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Menurut Hadari Nawawi kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam pengawasan kinerja guru akan berhasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang dicapai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan performance yang lebih baik.

Kinerja guru merupakan aktivitas yang dilakukan guru sesuai dengan profesi yang diembannya, untuk dapat melakukan tindakan yang sesuai dengan profesi yang diembannya sangat terkait dengan ada tidaknya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan bekerja berhubungan erat dengan motivasi kerja. Menurut Hamid Darmadi kepuasan kerja timbul dengan baik jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik pula.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam pengawasan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang dapat meningkatkan kepuasan sehingga aktivitas kerja guru meningkat. Kepemimpinan akan terwujud apabila seseorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya, mengadakan pengawasan, motivasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi guru dan dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki oleh guru guna mencapai profesionalitas guru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang kepala sekolah yang baik dan efektif, maka ia akan terus berusaha dengan semaksimal mungkin dalam mengembangkan dan meningkatkan prestasi sekolahnya. Tugas dan peran kepala sekolah dalam kehidupan sehari-hari sebenarnya tidaklah mudah, karena dalam usahanya

meningkatkan dan mengembangkan prestasi sekolahnya, termasuk salah satunya yaitu dalam hal mengembangkan profesionalitas guru, kepala sekolah akan di hadapkan dengan para guru yang mempunyai latar belakang dan tingkat sosial budaya yang berbeda-beda pula, sehingga tidak mustahil dalam usaha meningkatkan profesionalitas guru terjadi perbedaan pendapat atau pertentangan antara kepala sekolah dan guru, hal ini sedikit banyaknya akan mengurangi efektifitas guru dalam mengajar. Dalam menghadapi masalah yang demikian kepala sekolah harus piawai dalam menghadapinya, seperti bertindak arif, bijaksana, adil dan profesional serta tidak mengedepankan emosional dan saling menyalahkan.

Sebagai seorang pemimpin, harus dapat memperlakukan sama terhadap bawahannya, begitu juga dengan kepala sekolah, setiap guru dan pegawai lainnya harus mendapatkan perlakuan yang sama dari kepala sekolah dan tidak ada yang di anak emaskan, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat terciptanya kebersamaan antara sesama guru, pegawai sekolah lainnya dan juga para siswa dengan kepala sekolah. Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru antara lain yaitu:

Secara umum kegiatan atau usaha yang dapat di lakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dalam mengajar yaitu, memberikan dorongan atau motivasi kepada guru-guru untuk dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Berhubungan dengan peran kepala sekolah dimana kepala sekolah adalah kunci dari keberhasilan suatu pendidikan.

2. Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Tugas dan peran kepala sekolah tidak mudah. Kepala sekolah harus bisa efektif dan efisien dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah. Adapun upaya kepala sekolah yang harus dilakukan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Untuk mewujudkan sekolah yang bermutu kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru dengan mengembangkan profesionalitas guru .Kepala sekolah sangat berperan dalam

mengembangkan profesionalitas guru. Karena kepala sekolah adalah pemimpin disetiap kemajuan guru. Kepala sekolah harus membantu guru dapat mengembangkan profesionalitas guru dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah di SMP Bina Satria medan marelan mengenai upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu sebagai berikut.

“upaya dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan mengikutsertakan pada pelatihan guru yang dilakukan empat kali dalam setahun, melakukan supervisi, mengevaluasi administrasi pembelajaran masing-masing guru, memberikan reward bagi guru yang berprestasi”

Dari uraian diatas bahwa kepala sekolah di SMP Bina Satria medan marelan memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan melakukan pelatihan guru guna untuk memperkaya potensi guru. Kemudian kepala sekolah melakukan supervisi kepala sekolah, dimana supervisi adalah salah satu peran dari kepala sekolah yang harus selalu mengawasi kegiatan yang dilakukan di sekolah. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi administrasi pembelajaran masing-masing guru. Evaluasi merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat di butuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk berubah menjadi lebih baik ke depan. Tanpa evaluasi, kita tidak bisa mengetahui seberapa jauh keberhasilan siswa, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik, maka dari itu secara umum evaluasi adalah suatu proses sistemik untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah mengenai upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

“Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria ini dengan melakukan MGMP, workshop, dan pelatihan guru. Dengan ini guru dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya”

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar dalam mengembangkan profesionalitas seorang guru. Kepala sekolah dapat berperan sebagai seorang manajer yang dapat mengelola tenaga kependidikan, dengan membina dan memelihara profesi guru. Sesuai pernyataan dari responden di atas guru-guru diikut sertakan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), mengikuti workshop dan pelatihan (diklat).

Hasil wawancara dengan guru SMP Bina Satria mengenai upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru.

“Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi kami guru-guru untuk mengikuti kegiatan MGMP, workshop (seminar pendidikan) dan pelatihan guru-guru”

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara mengenai upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru-guru dengan peran kepala sekolah yang sangat penting kepala sekolah juga memberikan kesempatan untuk guru-guru ikut dalam kegiatan MGMP. Profesionalitas ditandai dengan adanya standar atau jaminan mutu seseorang dalam melakukan suatu upaya profesional. Guru yang profesional dituntut memiliki komitmen pada siswa dan proses belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan, dan merupakan bagian masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Profesionalitas guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka menghadapi tantangan perkembangan jaman yang selalu berubah dan berkembang. Profesionalitas guru ditandai adanya kemampuan menguasai 4 standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, dan standar penilaian. Selalu berkembang dan berubahnya kurikulum mengharuskan guru untuk selalu belajar, berdiskusi dan bertukar informasi sesama guru, terutama untuk bidang studi atau mata pelajaran yang sama. Wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran kabupaten atau kota yang berfungsi sebagai sarana untuk berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang profesional adalah forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Dengan mengikut sertakan workshop bagi guru-guru juga membantu mengembangkan profesionalitas seorang guru. Dan pelatihan (diklat) yang dilaksanakan untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan yang akumulatif mengarah pada

penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik

Untuk memperoleh keberhasilan pendidikan, keberadaan profesi guru sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam hal ini profesionalitas guru sebab profesionalitas guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja guru dapat diamati melalui unsur perilaku yang ditampilkan guru sehubungan dengan pekerjaan dan prestasi yang dicapai berdasarkan indikator kinerja guru.

3. Hambatan-Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Mengingat pekerjaan guru bukanlah pekerjaan yang mudah karena pendidik harus memahami karakteristik peserta didik, membaca potensinya, dan mengembangkannya secara optimal. Tanpa guru yang profesional, potensi peserta didik akan tetap menjadi potensi dan tidak akan muncul kepermukaan. Maka dari itu dibutuhkan guru yang profesional. Hasil pendidikan memang tak mungkin dilihat dan dirasakan dalam waktu singkat, tetapi baru dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama, bahkan mungkin setelah satu generasi.

Kondisi ini masih saja menjadi perbincangan disetiap pendidikan, hambatan yang dialami sekolah harus dapat diselesaikan. Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan, beliau memaparkan sebagai berikut.

“Hambatan yang dihadapi yaitu berupa dana dan partisipasi masyarakat, terbatasnya fasilitas yang mampu mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, kurangnya kesadaran pendidik untuk mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut maka dapat dipaparkan bahwa kepala sekolah memiliki hambatan dalam mengembangkan profesionalitas seorang guru diantaranya ialah dana dan partisipasi dari masyarakat yang kurang mendukung dalam proses pendidikan, terbatasnya fasilitas untuk melaksanakan proses belajar dan kurang kesadaran pendidik untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah mengenai hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan, beliau memaparkan sebagai berikut.

“Kurangnya fasilitas bagi guru proses pembelajaran menjadi terhambat, masih ada guru yang kurang bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya dan kurangnya minat guru untuk berinovasi”

Dapat diuraikan dari hasil wawancara tersebut bahwa kurangnya fasilitas bagi guru untuk mengakses kebutuhannya dan keperluannya sebagai bahan ajar. Kurangnya fasilitas bagi peserta didik sehingga terbatasnya peserta didik dalam proses belajar mengajar. Dan kurangnya motivasi dari kepala sekolah sehingga guru tidak profesional dalam mengajar.

Hasil wawancara peneliti dengan guru SMP Bina Satria mengenai hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru, beliau menjawab.

“kurangnya fasilitas bagi guru dan sumber belajar yang terbatas untuk siswa sehingga guru memiliki kesulitan memberikan pemahaman bagi siswa”

Dari uraian diatas guru memerlukan fasilitas yang memadai, dengan adanya fasilitas dan sumber belajar yang lengkap. Guru dapat profesional dalam menjalankan tugas dan dapat mengembangkan profesionalitasnya sebagai guru. Dan siswa mudah memahami materi ajar yang disampaikan oleh guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah, staf, guru, dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah walaupun masih ada yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

1. Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Maka dari itu peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengembangkan profesionalitas seorang guru.

Hasil penelitian temuan pertama peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria bahwa kepala sekolah sebagai *leader*. Yang mana kepala sekolah adalah seorang *leader* (pemimpin), dimana sebuah organisasi harus ada yang namanya *leader* (pemimpin) untuk menjalankan sebuah perencanaan didalam pendidikan. Peran yang dijalankan kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah memiliki kepemimpinan yang bersifat terbuka dan demokratis ialah dimana kepemimpinan demokratis ini kepala sekolah memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepala sekolah demokratis mempunyai asumsi bahwa musyawarah itu perlu sekali karena merupakan kesempatan untuk membuka isi hati setiap bawahannya untuk diketahui persamaan atau perbedaannya. Semua perbedaan itu diadakan pendekatan dengan semangat kekeluargaan.

Makna musyawarah untuk mencapai mufakat adalah untuk menyelesaikan masalah dengan keputusan yang sebaik-baiknya. Sehingga dalam pelaksanaan selanjutnya tidak banyak mendapat hambatan bahkan mendapat dukungan dari bawahannya dengan penuh tanggung jawab. Dengan kepemimpinan yang demokratis kepala sekolah dapat mengembangkan kemampuan profesional guru yaitu mendorong dan memotivasi guru untuk berusaha meningkatkan pendidikan.

Kemudian peran kepala sekolah sebagai manajer, yaitu dimana kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan dengan kegiatan pemeliharaan dan pembinaan profesi guru.

Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi dengan kegiatan pelatihan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop dan pelatihan (diklat) dalam pendidikan sebagai mana yang dipaparkan diatas.

Temuan selanjutnya kepala sekolah berperan sebagai supervisor. Kepala sekolah bertugas untuk mensupervisi kegiatan guru, memberikan masukan untuk guru, dan dapat memelihara guru guna untuk mengembangkan profesionalitas seorang guru. Kegiatan supervisi mampu mewujudkan fungsinya sebagai proses peningkatan kualitas guru melalui kegiatan yang menekankan kepada realisasi diri, pertumbuhan diri, dan pengembangan diri. Pengembangan mencakup aktivitas membantu peningkatan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, keterampilan dan pengetahuan anggota. Maka peran kepala sekolah sebagai supervisi sangat dibutuhkan untuk mensupervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian, dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik.

Temuan selanjutnya peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator. Motivasi ialah tenaga pendorong yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Jika seorang guru mendapatkan motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan tugasnya dengan baik.

2. Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Pengembangan profesionalitas seorang guru hal yang sangat penting. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial dalam pembangunan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang cermat terhadap setiap perubahan.

Temuan dalam penelitian ini dapat dikemukakan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan organisasi profesi guru seperti mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP merupakan wadah kegiatan professional bagi guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMAMA/SMALB ,SMK/MAK ditingkat Kabupaten/Kota yang anggotanya sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Dengan MGMP dapat memperluas wawasan dan keterampilan melalui pendalaman materi oleh teman sejawat, pakar/dosen yang kompeten, memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman dan umpan balik, mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif, dan mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalitas guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan. Melalui kegiatan MGMP, dapat membantu guru menguasai kompetensi sesuai standar pendidikan yang diisyaratkan dalam Standar Nasional Pendidikan, karena minimal 4 agenda dalam MGMP; 1) program memotivasi guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru professional. 2) unjuk kemampuan dan kemahiran guu dalam melaksanakan pembelajaran di kelas atau laboratorium, menggunakan media pembelajaran dan alat-alat, sehingga dapat menunjukkan usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidik; 3) diskusi untuk membahas permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternative pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, siswa, kondisi sekolah dan lingkungannya.

- b. Workshop/ seminar pendidikan

Workshop ialah suatu kegiatan yang dimana dalam kegiatan tersebut terdapat orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang tertentu, berkumpul dan membahas permasalahan tertentu dan memberi pengajarannya/pelatihan kepada para peserta. Dengan workshop juga memberikan pengajaran/pelatihan kepada para peserta, mengenai teori dan

juga praktek pada suatu bidang. Dengan guru mengikuti workshop maka orang-orang yang memiliki minat dan keahlian yang sama pada bidang tertentu, mereka akan berkumpul untuk mengikuti arahan ahli untuk membahas suatu permasalahan didalam pendidikan.

c. Pelatihan (diklat) bagi guru-guru

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya pengembangan profesionalitas sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan itu maka perlu adanya pelatihan (diklat) untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seorang guru. Pentingnya diklat merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau permintaan pasar. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

d. Memberikan motivasi

Dengan adanya motivasi dapat menggerakkan para guru untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Kemudian, menyelesaikannya dengan baik pula, maka hasilnya seorang guru akan mendapatkan reward yang baik, dan merujuk kepada kepuasan yang baik bagi guru dan tercapainya tujuan pendidikan.

e. Memberikan supervisi terhadap guru-guru

Kepala sekolah memberikan supervisi pendidikan bagi guru karena dengan adanya supervisi dapat membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan program satuan pembelajaran, Membantu guru menyusun teknik-teknik supervisi pendidikan kunjungan kelas.

Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah membutuhkan kerja keras agar dapat mengembangkan profesi seorang guru. Usaha atau upaya membutuhkan dukungan dari berbagai pihak seperti kepala dinas pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya. Kepala

sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri jika tidak ada faktor yang mendukung untuk mengembangkan profesionalitas seorang guru.

3. Hambatan-Hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah di posisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka diuntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global.

Di samping itu, dalam mewujudkan cita-cita untuk menjadi seorang guru yang profesional pasti menghadapi beberapa kendala, berikut merupakan hambatan-hambatan yang sering dihadapi oleh seorang guru yaitu:

1. fasilitas yang kurang mendukung untuk guru
2. kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah
3. kurangnya kesadaran tenaga pendidik sebagai tenaga professional, guru masih belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja.
4. kurangnya sumber belajar bagi siswa sehingga sulit untuk siswa memahami pelajaran yang disampaikan
5. kurangnya minat guru untuk berinovasi dalam mengajar

Untuk mengatasi hambatan tersebut, ada beberapa solusi yang perlu diterapkan, sebagai berikut:

1. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah, termasuk media perpustakaan modern serta laboratorium komputer yang dilengkapi dengan jaringan internet, hal ini sangat bermanfaat bagi guru dalam mengakses berbagai fitur yang berhubungan dengan peningkatan profesionalitas guru.
2. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan sekolah atau lembaga pendidikan agar partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan semakin baik, antara lain :
 - a. menjalin komunikasi yang efektif dengan orang tua dan masyarakat.
 - b. melibatkan masyarakat dan orang tua dalam program sekolah
 - c. mengundang masyarakat dalam rapat tahunan sekolah.
3. Kepala sekolah harus lebih bekerja keras lagi dalam mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki guru, meningkatkan kesejahteraan guru dan berusaha membina hubungan yang baik dan harmonis dengan guru-guru dan juga pegawai lainnya.
4. Adanya pemenuhan dan melengkapi sumber belajar siswa, dengan meminta bantuan masyarakat atau pemerintah untuk dana sumber belajar siswa.
5. Tanggung jawab kepala sekolah untuk mengembangkan potensi guru tidak akan pernah lepas. Guru yang memiliki inovasi yang tinggi diperlukan dukungan dari pemimpin untuk melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru, mendorong dan melatih guru untuk dapat menciptakan inovasi-inovasi yang baru. Dibutuhkan peran kepala sekolah yang berinovatif sehingga menghasilkan guru yang inovatif juga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan, peran yang dijalankan kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), manajer, supervisor, dan sebagai motivator.

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

Peran kepala sekolah sebagai *leader*, dimana kepala sekolah adalah seorang pemimpin didalam suatu pendidikan. Jika tidak ada sosok pemimpin maka tujuan pendidikan tidak akan berjalan. Peran yang dijalankan di sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan pemimpin yang demokratis.

Peran kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah menjalankan perannya sebagai manajer dengan melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan terhadap profesi para guru melalui kegiatan pengembangan profesi dalam pendidikan dan pelatihan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru-guru untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang guru. Sehingga kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan sarannya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Peran kepala sekolah sebagai motivator, dimana kepala sekolah memberikan dorongan atau motivasi terhadap guru berupa semangat kerja ataupun penghargaan atas prestasi yang didapat oleh guru. Dengan tujuan guru lebih optimal lagi dalam bekerja.

2. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

Adapun upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu: mengikutsertakan guru-guru dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop, diklat (pelatihan), memberikan

3. Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

Dan hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu: 1) fasilitas yang kurang mendukung untuk guru, kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah, 2) kurangnya kesadaran tenaga pendidik sebagai tenaga professional, 3) guru masih belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja, 4) kurangnya sumber belajar bagi siswa sehingga sulit untuk siswa memahami pelajaran yang disampaikan, dan 5) kurangnya minat guru untuk berinovasi dalam mengajar.

B. Implikasi

1. Peran kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), hasil temuan penelitian bahwa kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya dengan kepemimpinan yang terbuka dan demokratis.
2. Peran kepala sekolah sebagai manajer, pemimpin memberikan pelatihan dan pengembangan profesi. Hasil temuan penelitian kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP, workshop, dan diklat (pelatihan).
3. Peran kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru. Hasil temuan kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru dan memberikan masukan yang membangun untuk guru.
4. Peran kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat untuk para guru. Hasil temuan penelitian bahwa kepala sekolah

mengikutsertakan pelatihan-pelatihan dan memberikan reward kepada guru yang berprestasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan data yang ditemukan di lapangan, peneliti memberikan beberapa saran yang perlu di sampaikan oleh berbagai pihak terkait, sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus lebih optimal menjalankan tugas dan perannya sebagai pemimpin di sekolah guna untuk mengembangkan profesionalitas seorang guru dan menciptakan sekolah yang bermutu sehingga mencetak generasi-generasi bangsa yang berkualitas.
2. Kepala sekolah terus mengikutsertakan MGMP untuk guru sebagai wadah untuk mengembangkan profesionalitas guru, agar dapat berinovasi dalam proses pembelajaran.
3. Kepala sekolah harus memenuhi kesejahteraan guru agar dapat menciptakan guru yang profesional. Dengan cara memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.
4. Guru sebaiknya lebih aktif untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sekolah atau pihak lain guna mengembangkan profesionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. 2014. *Mengembangkan Profesionalitas Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalitas Kinerja Guru*. Jakarta: Media Pustaka.
- Ariyani, Rika. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru". *Jurnal Al-Afkar*: Vol. V. No. 1 April 2017. Di akses pada tanggal 24 Februari 2017 hari rabu pukul 11.19.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Deliati dkk. 2015. *Profesi Kependidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Irwan Nasution dan Amiruddin Siahaan. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesi*. Jakarta: Kencana.
- Madhiah, Aion, dkk. 2014. "Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMP Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal*: vol 4, No. 2. November 2014. Hal. 3. Diakses Pada tanggal 2 maret 2018 hari jumat pada pukul 01.26.
- Muhammad Zohanda Fathmi. 2017. "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. *Jurnal*: 2 Mei 2017.hal. 72. Diakses pada tanggal 28 mei 2018 hari senin pada pukul 20.30.
- Mustaf, Jejen, 2015. *Manajemen Pendidikan: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Kencana.
- Muhaimin. dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan* Q.S. Al-Baqarah (2): 124.
Q.S. Al-An'am (6): 135.
- Salim dan Syahrur. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis Metode dan Prosedur* Jakarta: Prenada Media Group.
- Sudarman Danim dan Khairil. 2012. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

CV.

Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf.

Suyanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi*

Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru Di Era Globalisasi. Jakarta: Erlangga.

Syafaruddin. Dkk. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung:

Citapustaka Media.

Tiara Anggia Dewi, (2015). "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang". *Jurnal*: vol 3. No.1.2.

2015. hal. 24. Diakses pada tanggal 11 April 2018 hari rabu pada pukul 22.11.

Ust. Maftuh Ahnan Asy. 2012. *Kumpulan Hadist Terpilih: Shahih Bukhari*.

Surabaya: Terbit Terang. Hal. 235.

W. Gulo. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo.

Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo

Persada.

Yusutria. (2017). "Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas

Sumberdaya Manusia". *Jurnal*: Vol 2. No. 1. 2017. hal. 41. Diakses pada tanggal 11

April 2018 Rabu pada pukul 22.32.

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan kepala sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan

1. Berapa lama Ibu menjabat menjadi kepala sekolah di SMP Bina Satria Medan Marelan?
2. Bagaimana sejarah berdirinya SMP Bina Satria Medan Marelan?
3. Sudah berapa kali Ibu mengikuti pelatihan kepala sekolah?
4. Bagaimana perkembangan sekolah SMP Bina Satria ini?
5. Berapa jumlah tenaga pengajar di sekolah saat ini?
6. Apa upaya Ibu dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidik di SMP Bina Satria?
7. Setiap setahun berapa kali dilakukan pelaksanaan pelatihan terhadap tenaga pendidik di SMP Bina Satria?
8. Bagaimana perkembangan tenaga pendidik sesudah dilaksanakan pelatihan?
9. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP bina satria?

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan guru SMP Bina Satria Medan Marelan

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu menjadi guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?
2. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah di SMP Bina Satria Medan Marelan?
3. Menurut Ibu apakah kepala sekolah telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik?
4. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?
5. Sosok kepala sekolah yang bagaimana Bapak/Ibu harapkan untuk menjadi seorang pemimpin di sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan?
6. Upaya apa menurut Bapak/Ibu yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?
7. Apa saja hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?

Wawancara dengan PKS di SMP Yayasan Bina Satria Medan Marelan

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Bina Satria Medan Marelan?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?
3. Bagaimana motivasi kepala sekolah di SMP Bina Satria Medan Marelan?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik di SMP Bina Satria Medan Marelan?
5. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?
6. Apa saja hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Bina Satria Medan Marelan?

LAMPIRAN 2

PEDOMAN DOKUMENTASI BLANKO *CHEKCLIST*

No	Dokumen yang Diperlukan	Checklist (✓)
1.	Profil Sekolah SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
2.	Sejarah SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
3.	Visi Misi SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
4.	Struktur Organisasi SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
5.	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
6.	Data Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
7.	Data Sarana Prasarana SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
8.	Data Peserta Didik SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
9.	Data Guru yang Sertifikasi SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan ini	✓
10.	Data/ Dokumentasi Guru yang Mendapatkan Reward (penghargaan)	-

LAMPIRAN 3

PEDOMAN WAWANCARA, OBSERVASI DAN STUDI DOKUMENTASI
“PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS
GURU DI SMP YAYASAN PERGURUAN BINA SATRIA MEDAN MARELAN
TAHUN AJARAN 2018”

No	Rumusan Masalah	Uraian/Data yang digunakan	Teknik/Sumber Data
1	Bagaimana peran kepala sekolah di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?	<ul style="list-style-type: none">- Menggunakan teknik wawancara, observasi studi dokumentasi, tentang :<ul style="list-style-type: none">• Peran kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan.• Peran kepemimpinan dalam proses rapat yang terjadi di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan.	<p>Wawancara</p> <ul style="list-style-type: none">- Kepala Sekolah- Guru- Wakil Kepala Sekolah <p>Observasi</p> <ul style="list-style-type: none">- Kepala Sekolah- Guru- Wakil Kepala Sekolah <p>Dokumentasi</p> <ul style="list-style-type: none">- Data Dokumen- Foto Kegiatan
2	Apa saja upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?	<ul style="list-style-type: none">- Menggunakan teknik wawancara, observasi studi dokumentasi, tentang :<ul style="list-style-type: none">• Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru.• Pelaksanaan Program-program lainnya	<p>Wawancara</p> <ul style="list-style-type: none">- Kepala Sekolah- Guru- Wakil Kepala Sekolah- Bidang Kurikulum <p>Observasi</p> <ul style="list-style-type: none">- Kepala

			Sekolah - Guru - Wakil Kepala Sekolah Studi Dokumentasi - Data dokumen - Foto Kegiatan.
3	Apa saja hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan?	- Menggunakan teknik wawancara, observasi studi dokumentasi, tentang : <ul style="list-style-type: none"> • Berkaitan dengan hambatan yang dialami kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru. • Kebijakan dan solusi yang dibuat oleh kepala sekolah 	Wawancara - Kepala Sekolah - Guru - Wakil Kepala Sekolah Observasi - Kepala Sekolah - Guru - Wakil Kepala Sekolah Dokumentasi - Data Dokumen - Foto Kegiatan

LAMPIRAN 4

FIELD NOTE (CATATAN LAPANGAN)

~~OBSERVASI/WAWANCARA/DOKUMENTASI~~

Nama : Rusdah Lubis, S.Pd, MM

Jabatan : Kepala Sekolah

Waktu : 10.20 WIB

Hari/Tanggal : Senin/ 16 April 2018

No	Fokus kajian	Uraian	Analisis
1	Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat baik. Peran kepala sekolah berperan sebagai kepemimpinan terbuka dan demokratis sehingga guru bebas memberikan pendapat dan kritik serta saran yang membangun untuk sekolah	Peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat baik dengan peran sebagai <i>leader</i> (pemimpin). Yang mana kepala sekolah berperan sebagai kepemimpinan yang terbuka dan demokratis.
2	Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yang telah dilakukan yaitu kepala sekolah mengikutsertakan pada pelatihan guru yang dilakukan empat kali dalam	Kepala sekolah mengikutsertakan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh sekolah maupun dinas pendidikan dan mengevaluasi kinerja guru serta memberikan reward.

		setahun, melakukan supervisi pengajaran serta mengevaluasi administrasi pembelajaran masing-masing guru dan memberikan reward bagi guru yang berprestasi	
3	Hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yaitu berupa dana dan partisipasi masyarakat, terbatasnya fasilitas yang mampu mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, kurangnya kesadaran pendidik untuk mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab.	Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu berupa dana, partisipasi masyarakat, kurangnya kesadaran guru sebagai tenaga profesional.

Lokasi : SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

FIELD NOTE (CATATAN LAPANGAN)

OBSERVASI/WAWANCARA/DOKUMENTASI

Nama : Evi Elliza, S.Pd
Jabatan : Guru Bidang Studi
Waktu : 11.35 WIB
Hari/Tanggal : Selasa/ 17 April 2018

No	Fokus kajian	Uraian	Analisis
1	Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat bagus dan memotivasi para guru yang diberikan dalam bentuk supervisi dan pembinaan guru-guru didalam kegiatan belajar mengajar	Peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat bagus dengan peran sebagai motivator dan sebagai supervisor
2	Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yang telah dilakukan yaitu kepala sekolah memnberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop dan pelatihan (diklat) untuk terus mengembangkan	Kepala sekolah mengikutsertakan MGMP, workshop dan pelatihan (diklat)

		profesionalis guru	
3	Hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yaitu fasilitas dan sumber belajar yang terbatas untuk siswa sehingga guru memiliki kesulitan memberikan pemahaman bagi siswa.	Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu kurangnya fasilitas dan sumber belajar siswa.

FIELD NOTE (CATATAN LAPANGAN)

OBSERVASI/WAWANCARA/DOKUMENTASI

Nama : Kiki Handayani, S. Si
Jabatan : Pembantu Kepala Sekolah
Waktu : 10.30 WIB
Hari/Tanggal : Kamis/ 19 April 2018

No	Fokus kajian	Uraian	Analisis
1	Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat baik. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin yang demokratis dan terbuka.	Peran kepala sekolah yang dijalankan sudah sangat baik dengan peran sebagai pemimpin yang demokratis dan terbuka
2	Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yang telah dilakukan yaitu kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop dan pelatihan (diklat) untuk guru dapat mengembangkan potensi-potensi yang	Kepala sekolah mengikutsertakan MGMP, workshop dan pelatihan (diklat) untuk mengembangkan potensi guru

		dimilikinya	
3	Hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan	Adapun hambatan-hambatan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Bina Satria Medan Marelan yaitu fasilitas yang terbatas, guru yang kurang bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya dan kurangnya minat guru yang berinovasi	Hambatan-hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu fasilitas yang kurang, kurangnya guru yang professional dan kurangnya guru untuk berinovasi

Lokasi : SMP Yayasan Perguruan Bina Satria Medan Marelan

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI FOTO



Foto Sekolah SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan



Foto piagam dan penghargaan di SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan



Foto perpisahan di SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan



Foto proses belajar siswa/siswa di SMP Swasta Bina Satria Medan Marelan



Foto wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan



Foto Musholah Sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan



**Foto memberikan ucapan terima kasih untuk sekolah SMP Bina Satria Medan
Marelan**



Foto UKS Sekolah Bina Satria Medan Marelan



Foto sekolah SMP Bina Satria Medan Marelan



**YAYASAN PERGURUAN BINA SATRIA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP SWASTA BINA SATRIA**

STATUS : TERAKREDITASI "A"

NSS : 204076011383

NDS : G. 17072016

Jln. Marelan DK. No. 1 Kel. Tanah Enam Ratus Kec. Medan Marelan - Medan 20245 Telp. 061-6853280 E-mail : yp_binasatria@telkom.net

SURAT KETERANGAN

No : 218/YPBS-SMP/SK/V/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusdah Lubis, S.Pd, MM
Nip. : -
J a b a t a n : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Swasta Bina Satria

Dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

N A M A : LESY FITRIANA
N I M : 37143058
ASAL PERG.TINGGI : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS/JURUSAN : ILMU TARBIYAH/ MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di SMP Bina Satria Medan mulai tanggal 02 April sampai dengan 11 Mei 2018, untuk memperoleh informasi/keterangan serta data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul "**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP YAYASAN PERGURUAN BINA SATRIA MEDAN MARELAN**". Selanjutnya yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan Riset ini diperbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui :
Kepala Sekolah,

Rusdah Lubis, S.Pd, MM

Tembusan :

1. FKIP-UIN Sumatera Utara Medan
2. Yang bersangkutan
3. Pertiinggal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Lesy Fitriana
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 17 Maret 1996
Alamat : Jl. Marelan V Pasar II Barat Link.17
Rengan Pulau
Nama Ayah : Kendit
Nama Ibu : Asmik
Alamat Orang Tua : Jl. Marelan V Pasar II Barat Link.17
Rengas Pulau
Anak ke dari : 6 dari 9 bersaudara
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wira Usaha
Ibu : Ibu Rumah Tangga

II. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 064006 (2002– 2008)
- b. Sekolah SMP NEGERI 38 MEDAN (2008 – 2011)
- c. Sekolah MAS PAB 2 HELVETIA (2011 – 2014)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2014 – 2018)

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Yang membuat

Lesy Fitriana

37.14.3.058