

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru**

###### **a. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pada bagian ini akan diuraikan pengertian manajemen kepemimpinana kepala sekolah menurut para ahli. Manajemen adalah suatu seni dalam mengatur sebuah organisasi dalam mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Hal ini sering di kemukakan oleh stoner, menurut setoner manajemen adalah merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber dana untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Menurut George R. Terry menyatakan manajemen adalah suatu proses yang berbeda terdiri planning, organizing, actuating, dan controlling yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang di tentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Eneng Musliha. kinerja kepala sekolah. (Jakarta: Haja mandiri 2014), hal. 28.

Dengan kata lain, berbagai jenis kegiatan itulah yang membentuk manajemen sebagai suatu proses yang tidak dapat dipisah-pisahkan.<sup>3</sup>

Menurut Usman Husaini sama halnya dengan administrasi, kata manajemen juga berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, managemen diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen ataupengelolaan.

Definisi tersebut menunjukan bahwa manajemen dilakukan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, seorang manajer atau pemimpin organisasi apapun tanpa mempedulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka harus melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu yang saling berkaitan. Tanpa adanya manajemen yang mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya tidak akan pernah tercapainya tujuan yang ditetapkan bersama.

Menurut Miftah Thoha manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang lain. Dengan

---

<sup>2</sup> George.R.Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith, (Jakarta: Bumi Aksara,1993), hal. 9

<sup>3</sup> M, Herujito, Yayat. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Grasindo 2001), hal. 3.

demikian, manajer adalah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Siswanto manajemen bisa sangat luas, sehingga tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang. Sebagai bahan komparasi, ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian manajemen dan batasan- batasannya. A. Sanusi, mengartikan manajemen sebagai suatu sistem perilaku manusia yang koperatif, yang dipimpin secara teratur melalui usaha yang terus- menerus dan merupakan tindakan yang rasional.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, manajemen didefinisikan dalam berbagai cara tergantung dari sudut pandang tertentu, keyakinan serta pengertian pembuat definisi, secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari bermacam ragam misalnya berupa pengelolaan industri, pemerintahan, pelayanan sosial, olahraga, kesehatan, keilmuan, dan lain-lain. Bahkan setiap aspek kehidupan manusia seperti manajemen pendidikan yang mana di dalamnya terdapat beberapa jenis penggunaan manajemen seperti manajemen kearsipan, manajemen sarana prasarana, manajemen keuangan, manajemen organisasi, manajemen kesiswaan dan lain-lain.

Dari berbagai definisi manajemen dapat dikatakan bahwa kegiatan manajemen selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. Dengan demikian, kegiatan manajemen selalu terkait dengan fungsi suatu organisasi, yang sering disebut fungsi manajerial. Fungsi manajemen menurut Louis A. Allen dalam buku Jaja Jahari terdiri atas Leading (memimpin), Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Controlling (Pengawasan).

Menurut Ibrahim Nurdin fungsi manajemen pada umumnya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dalam hal ini akan dipaparkan beberapa penjelasan tentang fungsi manajemen dibawah ini:

### 1.) Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan kegiatan untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu kelompok demi tercapainya tujuan yang telah digariskan. Perencanaan mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Dalam pelaksanaannya, perencanaan memerlukan pemikiran tentang segala hal yang akan dikerjakan, seperti mengapa, bagaimana di mana suatu kegiatan akan dilaksanakan, serta siapa yang terlibat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Dengan

kata lain, perencanaan dirumuskan untuk menjawab lima “W” satu “H” (What, when, where, who, why dan how).

## 2.) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikannya demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengorganisasian terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a.) Menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b.) Membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perorangan atau kelompok.
- c.) Menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisiensi. Hal ini lazim disebut departementalisasi.
- d.) Menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis.
- e.) Melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan, serta meningkatkan efektivitas.

Pengarahan (directing) ditunjukan untuk membimbing bawahan agar menjadi pegawai (staff) yang mempunyai pengetahuan dan keahlian memadai, serta bisa bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.Pada dasarnya, pengarahan berkaitan dengan beberapa hal seperti berikut:

a.) Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung prestasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin atau manajer harus memahami motivasi semua anak buahnya sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Demikian juga dalam bidang pendidikan, kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi selayaknya memahami dan memberi motivasi kepada semua anak buahnya. Sebab, hal ini akan menjadikunci agar mereka bekerja secara efektif.

b.) Komunikasi

Komunikasi ialah proses penyampaian pesan dari seseorang atau kelompok kepada orang lain. manajer atau pemimpin harus berkomunikasi dengan bawahannya. Demikian juga dalam bidang pendidikan, kepala sekolah harus menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh staf

dan lingkungan sekolah demi tercapainya efisiensi dan efektivitas pendidikan.

c.) Dinamika Kelompok

Dalam sebuah organisasi terdapat kelompok formal dan informal. Kelompok formal dibentuk untuk mengerjakan tugas-tugas yang diperlukan. sedangkan kelompok informal terbentuk karena adanya kepentingan karyawan (interest group) dan persahabatan (friendship group).

d.) Pengawasan

Menurut George R. Tery (1993) controlling atau pengawasan mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan- kegiatan terlaksana sesuai rencana atau tidak.<sup>4</sup> Pengawasan sangat diperlukan untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana hasil yang telah tercapai. Istilah pengawasan juga bisa diartikan atau disamakan dengan “pengendalian”, yang diperlukan untuk memastikan bahwa suatu aktivitas atau kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Sedangkan, pengertian dari Kepala sekolah sendiri Menurut Sudarwan Darim dalam buku Jamal Ma’mur Asmani, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah dianggappenting karena peran

---

<sup>4</sup> George.R.Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993)

strategis kepala sekolah ikut mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar.<sup>5</sup>

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

- a. *Philosophy of Education*
- b. *Philosophy of Leadership*
- c. *Vision for Learners*
- d. *Vision for Teacher*
- e. *Vision for The Organization*
- f. *Vision for Professional Growth*
- g. *Method of Vision Attainment.”<sup>6</sup>*

---

<sup>5</sup> Jamal Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Yogyakarta: Diva Press, 2012). Cet. 1, Hal. 12

<sup>6</sup> Fred C. Lunenburg, Beverly J. Irby, The Principalship Vision to Action, (Belmont: Wadsworth, 2006), hal. 32.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas yang cukup berat. Keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen adalah ketepatan penerapan kemantapan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber-sumber pendidikan baik keterangan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal, yaitu menunjukkan sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya secara baik dan benar.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, jika merujuk pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah juga harus berjiwa wirausaha atau entrepreneur. Atas dasar itu, dalam kerangka menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus memerankan diri dalam tatanan perilaku yang berjumlah tujuh fungsi tersebut.<sup>8</sup> Sebelumnya ada sedikit penegasan mengenai peranan penting mengenai kepemimpinan Kepala sekolah yakni, Menurut E Mulyasa Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang baik, sehingga guru dan murid dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan lancar. Peran kepala sekolah bukan sekedar menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu, kepala

---

<sup>7</sup> Muhammad Sholeh, Keefktifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, (Vol. 1, No. 1 2016), hal. 41.

<sup>8</sup> Sudarwan dan Khairil, Profesi Kependidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.79.

sekolah harus mampu mengimplementasikan dalam bentuk nyata. Dari itu, kepala sekolah memiliki peranan penting sebagai educator, manager, administrator, leader, supervisor, motivator dan inovator.<sup>9</sup>

Peranan atau fungsi Kepemimpinan dari sesosok Kepala sekolah diatas akan dijabarkan dibawah ini, sebagai berikut:

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

---

<sup>9</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 113.

f.) Inovator, yaitu kepala sekolah sebagai motor yang menggerakkan perubahan dan melakukan inovasi guna memperbaiki situasi saat ini menjadi situasi yang lebih baik dimasa mendatang.

g.) Motivator, yaitu kepala sekolah sebagai sosok yang mampu menggerakkan dan mendorong setiap bawahan untuk bekerja secara optimal mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Spesifikasi kemampuan tersebut di atas dimaksudkan agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik dan berkualitas. Dengan demikian, kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.<sup>10</sup>

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

- a.) Kompetensi kepribadian.
- b.) Kompetensi manajerial.
- c.) Kompetensi kewirausahaan.
- d.) Kompetensi supervisi, dan

---

<sup>10</sup> Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, hal. 127.

e.) Kompetensi sosial.<sup>11</sup>

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

## 2. Pengembangan Profesionalitas Guru

### a. Pengembangan Profesionalitas Guru Profesionalitas Guru

Good's Dictionary of Education mendefinisikan profesi sebagai “suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di Perguruan Tinggi dan dikuasai oleh suatu kode etik yang khusus”.<sup>12</sup> Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu.<sup>13</sup> Dalam pengertian ini, dapat dipertegas bahwa profesi merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan bermodal keahlian, keterampilan dan spesialisasi tertentu. Jika selama ini profesi hanya dimaknai sekedar “pekerjaan”,

---

<sup>11</sup> Ismuha, dkk. ‘Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar”,..hal. 49.

<sup>12</sup> Oteng Sutisna, Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional, (Bandung: Angkasa, 1983), hal. 302

<sup>13</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Edisi III, hal. 897

sementara substansi dibalik makna itu tidak terpaut dengan persyaratan, maka profesi tidak bisa dipakai di dalam semuapekerjaan.<sup>14</sup>

Kiranya dapat disimpulkan bahwa profesi ideal memiliki ciriatau unsur sebagai berikut:

- 1.) Suatu dasar ilmu atau teori sistematis
- 2.) Kewenangan profesional yang diakui oleh klien
- 3.) Sanksi dan pengakuan masyarakat akan keabsahankewenangannya
- 4.) Kode etik yang regulative
- 5.) Kebudayaan profesi, dan
- 6.) Persatuan profesi yang kuat dan berpengaruh.<sup>15</sup>

#### b. Profesionalitas Guru

Berawal dari kata Profesionalisme yang merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya, setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang atau profesiya. Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (responsibility) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan

---

<sup>14</sup> Mujtahid, Pengembangan Profesi Guru, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hal. 20

<sup>15</sup> Ibid., hal. 27

memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang professional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.<sup>16</sup>

Sedangkan, Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Betapapun bagusnya sebuah kurikulum (official), hasilnya bergantung pada apa yang dilakukan guru diluar maupun di dalam kelas (actual). Berangkat dari permasalahan tersebut maka profesionalisme keguruan dalam mengajar diperlukan.<sup>17</sup> Menurut Marlow Ediger, seorang guru profesional harus mempunyai kompetensi dan kemampuan mengajar yang baik. Maka dari itu guru perlu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan dalam profesi guru. Setelah menerima gelar sarjana untuk mengajar, program pendidikan dalam jabatan perlu dilakukan. Marlow menulis:

*“Teachers need to grow and develop continuously in the teaching profession. After receiving the bachelor's degree to teach, an inservice education program needs to ensue. Inservice education programs must be broad in scope to encompass that which is necessary for a teacher to pursue. It also must follow sequentially in activities to provide meaningful experiences. Purpose, also, in pursuing each activity needs to be in the offing. Thus, there are reasons for the pursuit of each activity. Inservice education then is not done for the sake of doing so, but rather to fulfill a reason and that reason being to improve instruction.”<sup>18</sup>*

---

<sup>16</sup> Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), cet. ke-4, hal. 27.

<sup>17</sup> Muhammad Yunus, “Profesionalisme Guru dalam Penigkatan Mutu Pendidikan”, Jurnal Lentera Pendidikan, (Vol. 19, No. 1 Juni 2016), hal. 114.

<sup>18</sup> Marlow Ediger, Digumarti Bhaskara Rao, Effective Schooling, (New Delhi: Discovery Publishing House, 2010), hal. 108.

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

Berdasarkan pada Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan: “bahwa, kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.<sup>19</sup>

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

1.) Kompetensi pedagogic

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Muhammad Yunus, “Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan”, hlm.115

<sup>20</sup> Ibid., hal. 116

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

- a.) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan,
- b.) Pemahaman terhadap peserta didik,
- c.) Pengembangan kurikulum atau silabus,
- d.) Perancangan pembelajaran,
- e.) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dandialogis,
- f.) Pemanfaatan teknologi pembelajaran,
- g.) Evaluasi hasil belajar (EHB),
- h.) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>21</sup>

## 2.) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian yaitu ditunjukkan dengan ciri- ciri berkepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhhlak mulia.<sup>22</sup>

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga

---

<sup>21</sup> E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), cet. ke-7, hal. 75

<sup>22</sup> Muhammad Yunus. Op.Cit, hal. 116

sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik.<sup>23</sup>

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

### 3.) Kompetensi profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir C, dikemukakan bahwa kompetensi profesional yaitu kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi lulusan yang ditetapkan dalam standar nasional yang ditetapkan.<sup>24</sup>

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

---

<sup>23</sup> E. Mulyasa, Op.cit, hal. 117

<sup>24</sup> Muhammad Yunus. Op.Cit, hal. 116

- a.) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya,
- b.) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik,
- c.) Mampu menangani dan mengembangkan bidang study yang menjadi tanggungjawabnya,
- d.) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e.) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan,
- f.) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran,
- g.) Mampu melaksanakan hasil evaluasi hasilbelajar peserta didik,
- h.) Mampu menumbuhkan kepribadian pesertadidik.<sup>25</sup>

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

---

<sup>25</sup> E. Mulyasa, Op.cit, hal. 117

#### 4.) Kompetensi sosial

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

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

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

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

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti telusuri dan telaah berbagai sumber dari pustaka, makapeneliti mengambil beberapa karya tulisan yang dapat mendukung penelitian :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulannya adalah analisis eksternal dan internal yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya telah dilakukan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan dilaksanakannya analisis terhadap motivasi guru, fasilitas pembelajaran, pendekatan dan metode mengajar guru, dukungan biaya untuk melengkapi sarana dan prasarana dan analisis tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya telah dilakukan dengan baik.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelaksanaan perumusan tujuan dan sasaran, perumusan program kegiatan dalam pembinaan guru dan pengorganisasian kegiatan pembinaan guru oleh kepala sekolah. Pelaksanaan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya secara umum telah dilakukan dengan baik. Hal ini ditunjukan dengan adanya pemeriksaan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, pelaksanaan pembinaan guru dan penilaian kinerja

guru. Evaluasi strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya telah dilakukan dengan baik karena dilakukan dengan sesuai dengan indikator seperti analisis hasil pelaksanaan strategi, analisis kelebihan dan kekurangan pelaksanaan kegiatan dan pemberian umpan balik (feedback) dan tindak lanjut.<sup>26</sup>

2. Annisa Maulida 2017. Skripsi mahasiswa program Pendidikan Agama Islam IAIN Surakarta yang berjudul Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017. Tujuan penelitian ini adalah untukmengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP Nur Hidayah Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017. Bentuk penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif.<sup>48</sup> Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagai pemimpin di sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah antara lain.<sup>27</sup>
  - a. Melalui kerjasama dengan guru -guru dalam penyusunan dan menetapkan kurikulum, silabus PAI dan RPP.

---

<sup>26</sup> Metty Nurherliyany, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya", Jurnal of Education Management and Administration Review, (Vol. 1, Nomor 2, Desember 2017), hal., 174.

<sup>27</sup> Annisa Maulida. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Ajaran 2016/2017. (IAIN Surakarta: 2017).

- b. Mendorong semua guru untuk melakukan perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya. Meningkatkan skill dan profesionalisme guru dalam memberikan dan mengikut sertakan guru dalam berbagai keterampilan serta pelatihan dan pendidikan.
  - c. Menyediakan sumber-sumber belajar, media serta berbagai fasilitas belajar.
  - d. Meningkatkan iklim kerja yang kondusif.
  - e. Memberikan pelayanan yang mudah bagi guru dalam memecahkan persoalan yang timbul yang dihadapi oleh guru.
3. Leti Febriana Dkk, (2019), Jurnal Yang Berjudul “Dinamika Pendidikan Dasar Muhammadiyah di SD Muhammadiyah 05 Kepahiang”. Adapun isi/hasil penelitian ini adalah Dari awal masuknya Muhammadiyah pada tahun 1926 Muhammadiyah sudah mulai mendirikan amal usaha dalam bidang pendidikan, salah satu sekolah yang didirikan Muhammadiyah di Kepahiang pertama kali adalah sekolah-sekolah tingkatan dasar/SD. Dahulu tahun 1926 Sekolah Dasar yang pertama didirikan bernama Sekolah Rakyat Muhammadiyah atau SR di Kepahiang selanjutnya didirikan SMP Muhammadiyah di Kepahiang setelah SMP di Kepahiang barulah mendirikan SMA Muhammadiyah di Kepahiang yang dulu dikenal dengan nama SPG Muhammadiyah selanjutnya Sekolah Dasar yang didirikan adalah sekolah Dasar Muhammadiyah di Taba Sating, pada tahun 1950-an didirikan SD Muhammadiyah 6 Bandung.

Setelah berkisar dari 3 tahun barulah didirikan SLTP Muhammadiyah 6 Batu Bandung, selanjutnya pada tahun 1956- 1957 didirikan SD Muhammadiyah 02 di desa Pungguk Meranti, selanjutnya barulah didirikan SD Muhammadiyah di Talang Kelompok kec. Muara Kemumu. Dahulu sekolah-sekolah muhammadiyah yang telah disebutkan sangatlah terkenal dan diminati sebab dahulu kebanyakan sekolah-sekolah Muhammadiyah adalah sekolah yang pertama kali berdiri dari pada sekolah-sekolah umum lainnya di daerah-daerah tersebut. Selain itu tenaga pengajarnya masih banyak bahkan di datangkan langsung dari Yogyakarta, salah satu contoh tenaga pengajar di SD Muhammadiyah 02 Kepahiang tepatnya pada tahun 1962 ke atas bapak. Ma'i (ka, Majlis Pendidikan Muhammadiyah) berangkat ke Jogja hanya untuk menjemput langsung orang-orang yang cocok untuk menjadi guru muhammadiyah, seperti bapak Badrun, bapak Padari yang mendirikan HW).

Dari beberapa sekolah yang Muhammadiyah dirikan, seperti yang telah disebutkan sekarang hanya tinggal beberapa sekolah yang masih bertahan beberapa sekolah sudah banyak tidak aktif lagi atau sudah mati, itu di karenakan sudah banyak bermunculan sekolah-sekolah negeri yang didirikan pemerintah, tepatnya pada tahun (1973- 1989) saat menjabatnya presiden Soeharto atau pada zaman orde baru mulai bermunculan sekolah sekolah INPRES atau Intruksi Presiden bahwa sekolah-sekolah harus di negerikan sehingga sekolah- sekolah

pemerintah lebih diminati dibandingkan sekolah-sekolah swasta sepihalknya sekolah muhammadiyah. Selain dari sekolah- sekolah Muhammadiyah di daerah kepahiang yang beberapa sudah tidak aktif lagi atau sudah mati. Dimasa sekarang Muhammadiyah sudah mulai melakukan penggebrakan, pergerakan dalam bidang pendidikan salah satu contohnya adalah SD IT Muhammadiyah Kepahiang.

Adapun faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kurangnya daya minat masyarakat seperti yang diketahui bahwa Muhammadiyah masih dipandang sebelah mata dimata masyarakat Muhammadiyah di anggap agama yang baru, dan organisasi Muhammadiyah belum diterima sepenuhnya, namun bukan berarti Muhammadiyah ditolak. Seperti halnya kebiasaan masyarakat tentang masalah kematian, tahlilan dan sebagainya. Dan faktor selanjutnya yang menghambat perkembangannya sekolah Muhammadiyah yakni kalah bersaing dengan sekolah-sekolah negeri, selanjutnya kurang ikut andil disekolah-sekolah lain di kab. Kepahiang dalam mendukung sekolah- sekolah swasta, sehingga sekolah sekolah Muhammadiyah di Kepahiang tidak selalu dianggap sekolah buangan.<sup>28</sup>

### C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan kegunaan diatas, maka disini penulisakan memfokuskan penelitian pada Manajemen Kepemimpinan

---

<sup>28</sup> Febriana, Lety, Oktaviana & Surohim, Dinamika Pendidikan Dasar Muhammadiyah di SD Muhammadiyah Muhammadiyah 05 Kepahiang (Nuansa: Jurnal Studi Islam Dan Kemasyarakatan Vol. 12 No 1 2019), hal. 144-145.

Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di SD Negeri Semondo yaitu: Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, serta mendalami bagaimana pengembangan dalam profesionalitas Guru di SD Negeri Semondo.

