

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi (Departemen Pendidikan Nasional, 2014).

Peran dalam hal ini adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Dalam Bahasa Inggris peran disebut *role* yang definisinya adalah *person's task or duty in undertaking* artinya tugas atau kewajiban seorang dalam suatu usaha atau pekerjaan. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan seorang dalam suatu peristiwa (Syamsir, 2014:86).

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seorang atau suatu lembaga atau organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga atau organisasi biasanya diatur dalam ketentuan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua (2) macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang dilakukan (*actual role*). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Peran menurut pendapat Koziar Barbara dalam jurnal Dwi Iriani Margayaningsih (2018:75) adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukannya dalam suatu sistem.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto dalam Mince Yare (2021:17-28), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan status, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Hakikat peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakikatnya tidak ada perbedaan, baik yang diperankan pimpinan atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Menurut Soerjono Soekanto (dalam Haeruddin Syarifuddin, Abdul Jabbar dan Muhammad Iqbal, 2021:113-121), peran terbagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

- a. Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya di dalam kelompok sebagai aktivitas kelompok seperti pengurus, pejabat dan lain sebagainya.
- b. Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

- c. Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok yang menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Peran (*role*) adalah aspek dinamis dari kedudukan atau status apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Hal demikian menunjukkan bahwa peran dikatakan telah dilaksanakan apabila seseorang dengan kedudukan atau status tertentu telah melaksanakan kewajiban-kewajibannya.

Peran menurut Nartin Nartin dan Yuliana Musin (2022:163-172), dibagi tiga cakupan yaitu :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat dalam masyarakat, peranan dalam arti merupakan rangkaian-rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peran (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Artinya apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan maka orang tersebut menjalankan suatu peran. Mengenai peran ini, Heroepoetri, Arimbi dan Santosa (dalam Asri Rahmawati Gunawan, Ike Rachmawati, dan Dine Meigawati, 2019:102-108) membagi peran menjadi beberapa dimensi sebagai berikut :

a. Peran Sebagai Suatu Kebijakan

Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijakan yang tepat dan baik dilaksanakan.

b. Peran Sebagai Alat Komunikasi

Peran digunakan sebagai instrumen atau pengambilan keputusan. Persepsi ini didasarkan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintah dirancang untuk melayani peserta didik, sehingga pandangan dan prefensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan secara refrensif.

c. Peran Sebagai Alat Strategi

Penganut paham ini mengatakan bahwa peran adalah strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat. Pendapat ini didasarkan pada suatu paham keputusan dan kepedulian masyarakat pada tiap tingkatan keputusan di dokumentasikan dengan baik, maka keputusan tersebut memiliki kredibilitas.

d. Peran Sebagai Terapi

Menurut tanggapan ini, peran dilakukan sebagai upaya mengobati permasalahan psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan, tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

e. Peran Sebagai Alat Penyelesaian Sengketa

Peran didayagunakan sebagai cara untuk mengurangi dan menghilangkan konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Anggapan yang melandasi ini bertukar pikiran dan pandangan yang dapat

menambah pengertian dan toleransi serta menghilangkan rasa ketidakpercayaan dan kekacauan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa pengertian peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

2.1.1.2 Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pemimpin pada hakikatnya merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Harbani (2010:107) yang menyatakan bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pemimpin berarti subyeknya atau pelakunya. Sedangkan kepemimpinan berarti berkaitan dengan tanggungjawabnya terhadap apa yang dipimpinnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Nanang Fattah (2013:88) menjelaskan bahwa jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Berkaitan dengan hal tersebut, Hikmat (2009:247-248) menjelaskan bahwa ada beberapa unsur yang perlu di perhatikan oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. *Unsur kekuasaan*, yaitu menguasai organisasi dan mengendalikan struktur organisasi;
2. *Unsur instruksional*, yaitu berwenang memberikan perintah, tugas, dan segala hal yang harus dilaksanakan oleh bawahannya;
3. *Unsur responsibility*, yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kinerja organisasi;
4. *Unsur pendelegasian*, yaitu memiliki hak dan wewenang memidahkan tugasnya kepada bawahannya;
5. *Unsur supervisi*, yaitu yang berkewajiban membina dan mengarahkan anak buahnya;
6. *Unsur strategi*, yaitu sebagai konseptor yang menyiasati berbagai upaya mengembangkan organisasi;
7. *Unsur budaya*, yaitu yang membentuk model dan pola perilaku dalam berorganisasi;

8. *Unsur kharismatika*, yaitu yang memiliki kewibawaan yang sifatnya dibentuk secara formal struktural maupun secara kultural

Selanjutnya, kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran, sebab kepemimpinanlah yang akan menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung proses pelaksanaan organisasi secara keseluruhan. Menurut E. Mulyasa (2002:107) kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang-orang untuk berjuang demi kepentingan bersama. Selain itu kepemimpinan didefinisikan pula sebagai pengaruh antar individu yang dilaksanakan melalui komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian lain dinyatakan oleh Gary, A. Yukl dalam Jusuf Udaya (1997:7) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana

hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.

Sedangkan menurut Wirawan (2013:6) kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. Sunarto dan Jajuk Herawati (2002:170-171) mendefinisikan secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang akan dipimpin. Kepemimpinan juga melibatkan pembagian kekuasaan (*power*). Pimpinan mempunyai *power* yang lebih besar dibandingkan yang dipimpin. *Power* tersebut datang dari berbagai sumber *reward power*, *coercive power*, *legitimate power*, dan *expert power*.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan dari para ahli tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: *Ing ngarsa sung tulada, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi

pendorong/memotivasi). Seorang pemimpin terutama harus mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan, antara lain:

1. adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin,
2. adanya upaya dan proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang melalui berbagai kekuatan, adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu.
3. kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu,
4. pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya,
5. kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

Kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh tipe atau perilaku pemimpin masing-masing. Adapun yang dimaksud dengan tipe kepemimpinan, tidak lain merupakan pola perilaku yang ditampilkan oleh seseorang pemimpin, pada saat pemimpin itu mencoba untuk mempengaruhi orang lain sepanjang diamati oleh orang lain. Dengan kata lain, seorang pemimpin persepsinya terhadap perilaku kepemimpinan baik dan bermanfaat, tidak berarti baik dan berfaedah pula menurut persepsi orang lain. Dengan demikian tinjauan terhadap pola perilaku kepemimpinan harus datang dari dua arah, yaitu dari pemimpin itu sendiri dan dari pihak orang lain.

Pemimpin dalam lingkup pendidikan tiada lain adalah kepala sekolah. Kompleksitas dan keunikan satuan pendidikan ini didasarkan pada kenyataan bahwa dalam satuan pendidikan begitu banyak dimensi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan menentukan. Dengan sifat yang kompleks dan unik tersebut, satuan pendidikan memerlukan tingkat koordinasi dan sinergi yang tinggi. Efektifitas dan efesiensi koordinasi dan sinergi sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah sebagai koordinator kunci dalam satuan pendidikan.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2011:83) yang 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. Sejalan pula dengan pendapat Sri Dayanti yang dikutip oleh Jamal (2012:17) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Sebutan bagi kepala sekolah sangatlah bermacam-macam dalam beberapa sekolah, kepala sekolah disebut *Top Leader*, dikarenakan fungsi dan keberadaannya sebagai pemimpin puncak. Di negara maju kepala sekolah mendapat sebutan bermacam-macam, sebagian menyebut kepala sekolah sebagai guru kepala (*head teacher* atau *head master*), kepala sekolah yang mengajar (*teaching principle*),

kepala sekolah sebagai supervisor (*supervising principle*), *director*, dan pemimpin Pendidikan (*educational leadership*). Penyebutan yang berbeda itu menurut macam disebabkan adanya kriteria yang mempersyaratkan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah antara lain kompetensi profesional kepala sekolah, kompetensi kepribadian kepala sekolah, kompetensi supervisi kepala sekolah, dan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut, Helmawati (2014:17) menjelaskan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah ialah salah satu personel sekolah/madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah atau kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan di segala bidang kehidupan. Kapasitas intelektual, emosional, spiritual dan sosial kepala sekolah berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya. Kedalaman ilmu, keluasan pikiran, kewibawaan dan relasi komunikasinya membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah.

Dari berbagai tugas dan fungsi kepala sekolah yang harus diembannya dalam mengembangkan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel, ada sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2013:22-23) mencakup; visi yang utuh, tanggung jawab, keteladanan,

memberikan layanan terbaik, mengembangkan orang, membina rasa persatuan dan kesatuan, fokus pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan praktek, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan memanfaatkan kekuasaan keahlian.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah seperti dalam konteks saat ini, akan lebih mudah melakukan pengembangan terhadap berbagai potensinya yang ada. Akan tetapi pengembangan itu memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek manajerialnya, agar dapat tercapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan sekolah. Menurut Mulyasa (2006:126), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Meningkatkan kerjasama dalam pemecahan masalah dan berkomunikasi secara terbuka;
2. Mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan data dalam mengidentifikasi kebutuhan sekolah;
3. Menggunakan data untuk mengidentifikasi dan merencanakan perubahan yang dibutuhkan dalam pengembangan program meningkatkan mutu pengajaran;
4. Melakukan dan memantau rencana perbaikan sekolah;
5. Berfikir sistematis dalam menetapkan fokus yang jelas untuk meraih prestasi siswa sebagai tujuan sekolah;

6. Berhasil menetapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah;
7. Bekerja dengan tim manajemen;
8. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru-guru serta staf tata usaha (bawahannya) agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Konsep Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ada dua strategi utama yang harus diperankan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, antara lain:

1. Strategi Manajerial

Strategi manajerial merupakan strategi pengembangan sekolah yang berhubungan dengan masalah internal dan eksternal sekolah. Dalam strategi manajerial internal, pertama kepala sekolah harus membina komunikasi dan koordinasi antar personalia yang ada dalam lingkungan sosial sekolah sebaik-baiknya, dengan demikian terjadi hubungan baik, sehingga sumber daya yang tersedia dapat dikelola secara tepat. Kedua, menempatkan sumber daya manusia yang tepat.

Termasuk dalam strategi manajerial intern ini adalah membentuk sinergi kerja yang harmonis antara pimpinan, staf, guru, siswa dalam mengemban visi, misi

dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pimpinan hendaknya memberikan bimbingan akomodatif terhadap staf sehingga jika terjadi konflik dapat segera ditangani. Suasana belajar akan terjadi lebih kondusif jika pimpinan juga dapat menumbuhkan rasa saling menyayangi dan menghargai, rasa ikhlas dari setiap sanubari warga sekolah untuk mengembangkan kreativitas, sehingga program pendidikan dapat dilakukan secara inovatif dan efektif.

Strategi manajerial eksternal, kepala sekolah berupaya menfokuskan pada hubungan sekolah dengan faktor pendukung di luar sekolah, yaitu melalui koordinasi dan sinkronisasi program sekolah dengan orang tua, dewan pendidikan, komite sekolah, masyarakat dan pemerintah. Membina hubungan baik dengan masyarakat diluar gedung sekolah adalah penting, karena dengan hubungan baik ini terbangun partisipasi aktif sehingga akan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam pengembangan sekolah untuk mencapai tujuan yang dicitakan. Adapun terkait dengan pemerintah, kepala sekolah perlu memiliki *power sharing* sebagai jalan untuk menjembatani antara keinginan sekolah dengan pemerintah.

2. Strategi Substansial

Strategi substansial merupakan strategi pengembangan sekolah yang berbasis pada kesatuan visi, misi dan tujuan sekolah yang dijabarkan dalam program pendidikan dan diaplikasikan dalam bentuk muatan kurikulum, serta kegiatan intra dan ekstra kurikuler bagi siswa. Orientasi visi, misi, dan tujuan pembelajaran di sekolah harus berpedoman pada amanah yang diemban oleh lembaga pendidikan, tidak hanya kecakapan akademik melainkan juga pendidikan itu berorientasi pada

kecakapan hidup yang integratif, memadukan potensi generik, dan spesifik guna menghadapi problem kehidupan. Melalui strategi substansial ini, sekolah diharapkan menunjukkan spesifikasi dan keunggulan yang secara khusus dimiliki.

2.1.1.4 Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Terkait dengan hal tersebut Andang (2014:43-44) mengemukakan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya pemimpin yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan hanya pada bagaimana pelaksanaan tugas organisasi dapat diselesaikan.

2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasinya menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

Semakin baik hubungan kerja sama yang dilakukan, baik secara internal maupun secara eksternal maka semakin efektif tujuan organisasi yang dicapai.

3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepemimpinan hasil yang dicapai.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasinya menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kepemimpinan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola tersebut, Andang (2014:44) lebih lanjut menjelaskan tiga tipe pokok kepemimpinan, antara lain:

1. Tipe kepemimpinan otoriter.

Tipe ini merupakan kekuatan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasaan tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak pimpinan.

2. Tipe kepemimpinan kendali bebas.

Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe kepemimpinan demokratis.

Tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Sedangkan Saifullah (2016:168-170) mengemukakan bahwa ada lima tipe utama kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Tipe kepemimpinan otokritas

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pimpinan adalah merupakan suatu hak, tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

2. Tipe kepemimpinan militeristis

Pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b. Dalam menggerakkan bawahan, sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- e. Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai kegiatan.

3. Tipe kepemimpinan paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis mempunyai ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Kepemimpinan seperti ini menggunakan pengaruh yang bersifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan.

4. Tipe kepemimpinan karismatik

Tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya mempunyai pengikut yang sangat besar. Gaya kepemimpinan karismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis.

5. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis dianggap yang terbaik. Hal ini karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik dari setiap gaya yang ada. Dalam pelaksanaannya, seorang pemimpin mungkin tidak hanya memakai satu gaya kepemimpinan. Ketika menghadapi suatu permasalahan tentu seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan, sehingga kepala sekolah dituntut untuk mempunyai taktik atau kiat yang tepat dan senantiasa meningkatkan efektifitas kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria-kriteria berikut ini:

1. Mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya.
5. Bekerja dengan tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif.

2.1.1.5 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagai seorang pemimpin peran kepala sekolah sangat kompleks demi terwujudnya sekolah yang efektif, E. Mulyasa (2007:98-120) memaparkan peran kepala sekolah secara terperinci, yaitu:

1. Sebagai pendidik (*educator*) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya melalui menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi siswa yang cerdas diatas rata-rata.
2. Sebagai manajer dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.
3. Sebagai administrator dengan mengelola kurikulum siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan.

4. Sebagai supervisor dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultasi, kolegal, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (guru), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan, dan merupakan bantuan profesional.
5. Sebagai *leader* dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.
6. 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.
7. Ketujuh sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.

Peran dan tugas ini akan mendorong kepala sekolah meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketinggalan dan kemunduran di segala bidang.

2.1.2 Kepala Sekolah Sebagai Edukator

2.1.2.1 Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Peran kepala sekolah tidak hanya sebagai sebuah jabatan yang duduk di kantor lalu memantau sekitar, namun kepala sekolah memegang peranan jauh lebih besar dari sekedar sebuah jabatan. Kepala sekolah bisa menjadi role model bagi guru dan tenaga pendidik agar seluruh masyarakat sekolah mampu membangun karakter siswa sesuai dengan peradaban global. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 bahwa beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan (Abdul Rahmat, 2013).

Pada peran kepala madrasah sebagai edukator atau pendidik ini, kepala sekolah memiliki peran meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan. Pembinaan mental dapat dilakukan dengan memberika pengarahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan baik dan buruknya suatu perbuatan, sikap serta kewajiban masing-masing. Dalam pembinaan moral, kepala madrasah memberikan nasihat yang dapat dilakukan saat upacara bendera. Sedangknn untuk pembinaan fisik, kepala sekolah dapat melakukan program olahraga bersama yang tidak hanya dilakukan oleh siswa tetapi juga para guru.

Hal yang paling terpenting dalam fungsi kepala sekolah sebagai pendidik adalah keteladanan. Keteladanan hendaklah ditampilkan oleh kepala sekolah melalui sikap, perbuatan dan perilaku, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Sumidjo dalam Donni Juni Priansa (2014) mengatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai edukator maka kepala sekolah tersebut harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai sebagai berikut:

- a. Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan melengkapi sarana dan prasarana di sekolah, selain itu kepala sekolah harus menjalankan perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah mampu menciptakan komitmen yang kuat pada guru dan murid untuk belajar dengan sungguh-sungguh, menciptakan kedisiplinan yang baik di sekolah serta dan sumber belajar agar dapat member kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik (*facilitate of learning*).
- b. Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus terus memberikan nasihat kepada seluruh warga sekolah terutama

- guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya sebagai tenaga pengajar. Kepala sekolah harus terus mendorong para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dengan mengikuti seminar, pelatihan, serta sertifikasi agar tercapai tujuan yang diinginkan, selain itu kepala sekolah harus memberikan hadiah kepada guru berprestasi agar menjadi tambahan semangat bagi para guru.
- c. Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
 - d. Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan dengan kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Seorang pendidik harus mempunyai sifat: (1) zuhud, yaitu tidak mengutamakan untuk mendapatkan materi dalam tugasnya melainkan karena ingin mengamalkan ilmu yang diperolehnya dari Allah dan mengharapkan keridloan Allah SWT semata; (2) mempunyai jiwa yang bersih dari sifat dan akhlak yang buruk; (3) ikhlas dalam melaksanakan tugasnya; (4) pemaaf terhadap peserta didiknya; (5) harus menempatkan dirinya sebagai seorang bapak/ibu sebelum dia menjadi seorang guru; (6) mengetahui

bakat, tabiat dan watak peserta didik, dan (7) menguasai bidang studi yang diajarkan (Al-Abrasyi dalam Ana Aniati, 2017:126).

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Menurut E. Mulyasa (2007), dalam bukunya *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberi kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.

- c. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis hasil penilaian belajar dan layanan bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial teaching*).

Kemampuan membimbing tenaga kependidikan nonguru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan.

Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olahraga dan perlombaan mata pelajaran. Peserta didik dituntut untuk meningkatkan prestasi

akademis, tetapi juga harus mampu meningkatkan kegiatan non akademis, baik di sekolah maupun di masyarakat.

Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur; revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG); diskusi, seminar, lokakarya, Dan penyediaan sumber belajar. Kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya.

Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan; pertemuan profesi seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS); mengikuti diskusi, seminar, dan lokakarya dalam profesinya; menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan; serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti komputer dan internet.

Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan Analisis terhadap Materi Pelajaran (AMP), Program Tahunan (PT), Program Semester (PS), dan Program Pembelajaran (PP) atau Satuan Pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik dan program layanan bimbingan konseling. Kepala sekolah juga dituntut untuk memiliki kemampuan memberikan alternative model pembelajaran yang efektif, dengan mendayagunakan berbagai metode dan sumber belajar secara bervariasi.

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengedukasi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan profesionalismenya sebagai guru. Dalam hal tersebut kepala sekolah harus melaksanakan tugasnya dengan cara melakukan pembinaan kepada para guru, ada empat pembinaan yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perannya sebagai edukator yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan artistik, serta pembinaan fisik.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di masekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan profesionalisme guru di sekolah yang dipimpinnya, karena untuk mencapai tujuan pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru dalam mendidik murid-muridnya. Untuk menciptakan murid-murid yang berprestasi dan sesuai dengan tujuan pendidikan maka diperlukan seorang guru yang profesional.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peranan Kepala Sekolah

Kedudukan serta peranan kepala sekolah sebagai pemimpin ditentukan oleh (Wasty Soemanto, 1980:53-54):

- a. Ijazah / sertifikasi
- b. Program-program persiapan untuk ke kepala sekolah
- c. Usaha-usaha *Up-Grading* kepala sekolah
- d. Tunjangan yang lebih tinggi
- e. Prestasi akademis

- f. Kemampuan dalam pembuatan keputusan
- g. Pola organisasi pengajaran
- h. Kurikulum
- i. Sumber dan media pengajaran
- j. Peranan sekolah dalam masyarakat
- k. Pengenalan tentang pentingnya kepala sekolah
- l. Tuntutan orang tua dan murid-murid
- m. Meningkatnya permasalahan sekolah dan pendidikan

Selanjutnya, menurut Ngalim Purwanto (2006:59-60), ada beberapa faktor yang pada umumnya mempengaruhi perilaku seorang pemimpin, adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- a. Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya, yang dimaksud adalah latar belakang atau ijazah yang dimilikinya.
- b. Sifat-sifat kepribadian pemimpin, bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya.
- c. Sifat-sifat kepribadian pengikut atau kelompok yang dipimpinnya.

2.1.3 Profesionalisme Guru

2.1.3.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Secara etimologi profesi berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. Profesionalisme artinya sifat profesional (Depdiknas, 2005:897). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah

profesional ditemukan sebagai berikut: profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Kata *professional* merujuk pada dua hal. Pertama yakni orang yang menyanggah suatu profesi. Kedua, kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Sementara itu dalam Undang-Undang Sisdiknas, profesional diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan dan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Jika dikaitkan dengan tenaga pendidik, maka menurut Danim (2014:53), guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan.

Sedangkan menurut M. Uzer Usman (2010:15) guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau dengan kata lain, guru yang profesional adalah orang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Para guru yang profesional memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu. Misi profesional disimpulkan dalam tiga dimensi utama, yaitu: pengetahuan,

keterampilan dan komitmen. Pelaksanaan tugas guru yang mengacu kepada tiga dimensi tadi mencakup kriteria dasar yaitu: kepribadian guru, penguasaan ilmu yang diajarkan dan keterampilan mengajar.

Sedangkan profesionalisme menurut pendapat beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Arifin (1991:113) profesionalisme dalam bidang pendidikan merupakan seperangkat tugas dan fungsi dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian. Para guru yang profesional memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu. Misi profesional disimpulkan dalam tiga dimensi utama, yaitu: pengetahuan, keterampilan dan komitmen. Pelaksanaan tugas guru yang mengacu kepada tiga dimensi tadi mencakup kriteria dasar yaitu: kepribadian guru, penguasaan ilmu yang diajarkan dan keterampilan mengajar.
2. Ibrahim Bafadal mendefinisikan bahwa profesionalisme berasal dari kata sifat yang berarti pencerahan dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Nana Sudjana, 2010:80).
3. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus

mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya (Sudarwan Danim, 2002:23).

Dari pengertian atau definisi diatas dapat dijelaskan bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru. Dengan demikian, profesionalisme guru adalah suatu keadaan derajat keprofesian seorang guru dalam sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran.

Profesional dalam bidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan keinginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Dalam hal ini maka guru diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai, sehingga mampu melaksanakan setiap tugasnya secara efektif.

2.1.3.2 Aspek-aspek Profesionalisme Guru

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan telah merumuskan parameter bagaimana seorang guru bisa dikategorikan sebagai pendidik yang professional. Merujuk pada UU dan PP tersebut, seorang guru dikatakan memiliki keprofesionalan jika mereka setidaknya memiliki empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial. Namun demikian untuk menjadi

guru yang profesional diperlukan usaha-usaha yang sistemik dan konsisten serta berkesinambungan dari guru itu sendiri dan para pihak pengambil kebijakan. Uzer Usman (2010:16) mendeskripsikan keempat kompetensi tersebut sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, sekurang-kurangnya meliputi: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) pemahaman terhadap peserta didik, 3) pengembangan kurikulum/silabus, 4) perancangan pembelajaran, 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran, 7) evaluasi proses dan hasil belajar, dan 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup: 1) berakhlak mulia, 2) arif dan bijaksana, 3) mantap, 4) berwibawa, 5) stabil, 6) dewasa, 7) jujur, 8) mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 9) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan 10) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, sekurang-kurangnya meliputi: 1) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat, 2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan

- norma serta sistem nilai yang berlaku, dan 5) menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang sekurang-kurang meliputi penguasaan 1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, dan 2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampu.

Penguasaan keempat kemampuan tersebut menjadi modal pokok bagi guru profesional dalam melaksanakan dan merencanakan proses pembelajaran agar berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Sudjiarto dalam Zainal Asril (2010:8-9) ada beberapa pengetahuan dan kemampuan teknik dasar guru profesional diantaranya: 1) mengetahui tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan studi, 2) mengetahui tentang karakteristik perkembangan peserta didik, 3) mengetahui tentang berbagai model teori belajar, 4) mengetahui dan menguasai berbagai proses belajar umum dan khusus, 5) mengetahui tentang proses sosialisasi dan kulturalisasi, 6) menguasai berbagai media sumber belajar, 7) menguasai penyusunan instrument penilaian proses perkembangan belajar, 8) menguasai teknik merencanakan dan mengembangkan program pembelajaran.

Menurut Ramayulis (2013:53) seorang guru dinyatakan profesionalis jika sudah memiliki dan menguasai enam hal diantaranya adalah: 1) Pemahaman terhadap peserta didik, 2) Kemampuan mengelola dan melaksanakan pembelajaran, 3) Kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran, 4) Guru hendaknya bersikap adil kepada setiap peserta didik, 5) Guru hendaknya berlaku sabar dan tenang, dan 6) Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan.

Menurut Abbuddin Nata dalam Abdul Rachman Saleh (2005:293) menjelaskan ciri-ciri profesionalisme untuk guru secara garis besarnya ada tiga, yakni: pertama, seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya. Selanjutnya karena bidang pengetahuan apapun selalu mengalami perkembangan, maka seorang guru juga harus terus menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya itu, seorang guru harus secara terus menerus melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai macam metode.

Kedua, seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Untuk itu seorang guru harus memiliki ilmu keguruan. Sehingga dapat menjalankan metode dan strategi dalam pembelajaran.

Ketiga, seorang yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Kode etik disini lebih ditekankan pada perlunya memiliki akhlak yang

mulia. Dengan kode etik tersebut maka seorang guru harus dijadikan panutan contoh dan teladan, dengan demikian ilmu yang diajarkan/ nasehat yang diberikannya kepada para siswa akan didengarkan dan dilaksanakannya dengan baik.

Hamalik (2002:1) mengemukakan yang dimaksud dengan profesionalisme guru adalah guru yang memiliki keahlian atau keterampilan khusus dalam bidangnya sebagai pendidik dan pengajar, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatihbukan hanya mendapat pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan-landasan kependidikan.

Ciri-ciri profesionalisme untuk guru mengacu kedua pendapat di atas yaitu seorang guru berasal dari sekolah yang memang memiliki kompetensi yang ditunjukkan (ilmu keguruan) sehingga guru tersebut menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan selalu meningkatkan dirinya serta mengembangkan ilmu yang diajarkannya sehingga guru dapat membimbing, mengajar dan melatih anak didik dengan berpegang teguh kepada kode etik profesional. Selanjutnya profesionalisme guru sebagai berikut:

- a. Kepribadian guru yang unik dapat mempengaruhi murid yang dikembangkan terus menerus sehingga ia benar-benar terampil: 1) memahami dan menghargai setiap potensi murid, 2) Membina situasi sosial yang meliputi interaksi belajar mengajar mendorong murid dalam meningkatkan kemampuan memahami pentingnya kebersamaan dan kesepahaman arah pemikiran dan perbuatan di

- kalangan murid, dan 3) Membina perasaan saling mengerti, saling menghormati dan saling bertanggung jawab dan percaya mempercayai antara guru dan murid.
- b. Penguasaan ilmu pengetahuan yang mengarahpada spesialisasi ilmu yang diajarkan kepada murid.
 - c. Keterampilan dalam mengajarkan bahan pelajaran terutama menyangkut perencanaan program, satuan pelajaran dan menyusun seluruhkegiatan untuk satu mata pelajaran menurut waktu (catur wulan, semester, tahun pelajaran). Dia terampil menggunakan alat-alat, bentuk dan mengembangkannya bagi murid di dalam proses belajar mengajar yang diperlukan

Profesionalisme seseorang sangat urgen dalam semua segi kehidupan, termasuk dalam jabatan guru, karena akan dapat meningkatkan martabat dan harkat guru di satu sisi, dan pada sisi yang lain akan dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Secara keseluruhan, investasi dalam peningkatan kualitas guru adalah investasi strategis untuk masa depan bangsa. Ini bukan hanya tanggung jawab individu guru, tetapi juga pemerintah, lembaga pendidikan, dan seluruh elemen masyarakat untuk menciptakan ekosistem yang mendukung profesionalisme dan dedikasi guru.

2.1.3.3 Karakteristik Guru Profesional

Karakteristik guru adalah sifat-sifat khas, akhlak baik yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat menjadi suri tauladan bagi anak didiknya, sebagai cerminan pribadi yang mulia bagi anak didiknya, karena guru merupakan *uswatun hasanah* maka guru harus mempunyai kepribadian yang baik cerminan pribadi yang

dinamis, keduanya berada dalam proses interaksi edukatif dalam pembinaan pribadi-pribadi paripurna. Dalam proses pendidikan guru yang profesional yang ditandai dengan bersikap adil.

Disamping itu juga seorang guru di haruskan memiliki rasa cinta kasih dan tulus ikhlas dalam proses kegiatan belajar mengajar agar anak didik memiliki semangat dan motivasi yang tinggi sehingga akan timbul sikap aktif, kreatif, dan inovatif. Guru terlahir atau ada semenjak manusia itu sendiri ada, karena begitu manusia terlahir ke dunia sesungguhnya proses pendidikan telah terjadi. Proses pendidikan dalam arti proses internalisasi suatu nilai dari orang dewasa kepada orang yang dianggap perlu menerima suatu nilai.

Karakteristik seorang guru profesional sendiri adalah segala sikap dan perbuatan guru baik di sekolah, di luar sekolah maupun di lingkungan masyarakat, di dalam memberikan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi bimbingan dan motivasi kepada peserta didik dalam berbagai hal, misalnya: cara bersikap antara yang muda dengan yang lebih tua, sikap yang muda terhadap yang lebih tua, cara berpakaian yang baik secara tradisi atau secara agama, cara berbicara dan berhubungan baik dengan peserta didik atau sikap terhadap teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya (Muhliso, 2014:47-48).

Karakteristik guru yang profesional yakni mencakup tentang kepribadian dan lain-lain. Guru yang profesional akan mampu menerapkan hubungan yang bentuknya multidimensional. Berikut ini adalah macam-macam karakteristik yang dimiliki guru profesional (Sudarwan Danim, 2010:34) diantaranya yaitu:

a. Taat pada peraturan perundang-undangan

Pemerintah memegang kebijakan pendidikan yang ada di negara Indonesia. Pemerintah melalui kementerian pendidikan Nasional mengeluarkan ketentuan-ketentuan serta peraturan-peraturan yang merupakan kebijakan dan harus dilaksanakan oleh aparatnya yaitu termasuk guru karena guru juga aparat pemerintah. Karenanya guru harus mengetahui kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya kebijakan yang ada di dalam bidang pendidikan. Sehingga kebijakankebijakan tersebut dapat dilaksanakan serta ditaati dengan baik.

b. Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi

Pada kode etik guru butir 6 menyatakan bahwa “guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan, meningkatkan mutu dan martabat profesinya”. Hal ini dapat dilakukan dengan guru secara bersama-sama untuk memelihara dan lebih meningkatkan lagi mutu organisasi guru yang fungsinya berperan sebagai sarana perjuangan serta pengabdian. Organisasi guru yaitu Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan kepada guru untuk wajib menjadi anggota organisasi atau asosiasi profesi. Pembentukan dari organisasi maupun asosiasi profesi yang dimaksud dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

c. Memelihara hubungan dengan teman sejawat

Di dalam butir ketujuh pada kode etik guru dijelaskan bahwa “Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Berdasarkan hal tersebut artinya guru seharusnya dapat menciptakan dan

memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, serta menciptakan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di lingkungan diluar kerjanya.

d. Membimbing peserta didik

Guru memiliki peran membimbing, menjaga, dan mengarahkan peserta didik supaya dapat tumbuh dan berkembang sesuai bakat, minat, serta sesuai dengan potensi yang dimiliki peserta didik tersebut. Adapun karakteristik guru yang sangat disenangi para siswa yakni: demokrasi, baik hati, sabar, adil, konsisten, terbuka, suka menolong, ramah, memiliki bermacam minat, menguasai bahan pelajaran, peduli dan perhatian terhadap siswa, kooperatif.

e. Taat pada pemimpin

Seorang guru harus taat kepada pemimpinnya. Tingkatan kepemimpinan dimulai dari kepengurusan cabang daerah hingga pusat Hal ini juga berlaku sama untuk dinas pendidikan. Guru taat pada pemimpinnya yaitu dilakukan dengan menjalankan kebijakan-kebijakan serta mendengarkan arahan yang disampaikan oleh penentu kebijakan.

f. Memiliki komitmen terhadap profesionalitas

Pelayanan dan pengabdian yang diberikan berlandaskan pada kemampuan profesional serta falsafah hidup yang mantap. Guru memiliki tugas melayani dengan baik kepada ada siapapun yang membutuhkan bantuannya. Di dalam diri seorang guru terdapat sifat dedikatif.

g. Menciptakan suasana baik di tempat kerja

Suasana baik yang tercipta di tempat kerja tentu akan meningkatkan produktivitas guru. Guru memiliki kewajiban untuk menciptakan suasana yang baik dalam lingkungan kerjanya agar suasana lebih kondusif.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suyani (2018) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur”. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu kepala sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui perencanaan pembelajaran, program semesteran program rencana pembelajaran, kalender pendidikan. 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu: Guru yang kompeten dan memadai yang bertugas dalam proses pembelajaran, Input siswa yang melalui seleksi, peningkatan kualitas sumber daya manusia. 3) Faktor penghambat belum memenuhi kualifikasi pendidik, karena masih ada beberapa guru yang pendidikannya masih sederajat sudah mengajar di madrasah. Kurangnya input siswa karena banyaknya faktor jauhnya sekolah dari tempat tinggal siswa, dan orangtua siswa memilih madrasah yang dekat dari rumahnya masing-masing. 4) Upaya mengatasi hambatan yaitu memberikan kesempatan

- untuk menempuh pendidikan, menjalin komunikasi yang baik dengan wali murid, pengambilan keputusan dengan mufakat bersama masyarakat.
2. Penelitian serupa dilakukan oleh Rabadi (2019) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Blangkejeren”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada enam terlaksana dan ada 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikator ialah: pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, dan mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari enam indikator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, dan menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.
 3. Penelitian sejenis dilakukan oleh Faisal Antoni (2020) dengan judul “Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1

- Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau)". Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa : (1) Peranan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dengan kategori Berperan; (2) Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi; dan (3) Dari analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.
4. Yustika Agustriana (2021) tentang "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah". Hasil penelitian menunjukan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan 4 cara yaitu rapat pembagian tugas guru, mengarahkan guru untuk membuat RPP, peningkatan kapasitas guru melalui program MGMP, monitoring dan evaluasi kinerja guru. Model-model kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah adalah model kinerja Rob Norris, model kinerja Oregon dan model kinerja Standford. Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor ekonomi dari guru tersebut dan ketidak disiplin guru.
 5. Penelitian lain dilakukan oleh Irmayanti (2023) tentang "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 92 Kendari". Hasil penelitian menunjukan Kepemimpinan Visionary dan kepemimpinan

yang memiliki fungsi panutan (modelling). Kepemimpinan Visionary adalah kepemimpinan yang cenderung mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan visi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas harian kepala sekolah dalam hubungannya dengan guru dan staff. Kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling) adalah sikap dan perilaku kepala sekolah dalam memberikan contoh sebagai pemimpin dan dianggap panutan yang akan diikuti oleh staf dan guru. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan kepala sekolah terhadap waktu dan sikap kepala sekolah yang selalu mengingatkan guru dan staff untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. Peran kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah sebagai berikut: (1) Sebagai manajer kepala sekolah memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). (2) Sebagai edukator Kepala sekolah memberikan kesempatan guru-guru untuk mengikuti kegiatan eksternal yang dapat menunjang keprofesionalannya. (3) Kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah bertanggung jawab atas segala kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. (4) Kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program sekolah. (5) Sebagai leader kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab atas kepemimpinannya. (6) Sebagai motivator, kepala sekolah memberikan dorongan dan penghargaan dan apresiasi dan (7) Sebagai innovator, kepala

sekolah menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Untuk lebih jelasnya, maka penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
1.	Suyani (2018)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu kepala sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui perencanaan pembelajaran, program semesteran program rencana pembelajaran, kalender pendidikan. 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu: Guru yang kompeten dan memadai yang bertugas dalam proses pembelajaran, Input siswa yang melalui seleksi, peningkatan kualitas sumber daya manusia. 3) Faktor penghambat belum memenuhi kualifikasi pendidik, karena masih ada beberapa guru yang pendidikanya masih sederajat sudah mengajar di madrasah. Kurangnya input siswa karena banyaknya faktor jauhnya sekolah dari tempat tinggal siswa, dan orangtua siswa memilih madrasah yang dekat dari rumahnya masing-masing. 4) Upaya mengatasi hambatan yaitu memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan, menjalin komunikasi yang baik dengan wali

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
			murid, pengambilan keputusan dengan mufakat bersama masyarakat.
2.	Rabadi (2019)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Blangkejeren	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada enam telaksana dan ada 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikator ialah: pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, dan mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari enam indikator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, dan menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidikan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.
3.	Faisal Antoni (2020)	Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 1	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa : (1) Peranan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dengan kategori Berperan; (2) Penilaian Kinerja Guru

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
		Perhentian Raja Kabupaten Kampar Propinsi Riau)	SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi; dan (3) Dari analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar.
4.	Yustika Agustriana (2021)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bukit Bener Meriah	Hasil penelitian menunjukkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan 4 cara yaitu rapat pembagian tugas guru, mengarahkan guru untuk membuat RPP, peningkatan kapasitas guru melalui program MGMP, monitoring dan evaluasi kinerja guru. Model-model kinerja yang diterapkan di SMP Negeri 1 Bukit Bener Meriah adalah model kinerja Rob Noris, model kinerja Oregon dan model kinerja Standford. Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor ekonomi dari guru tersebut dan ketidak disiplin guru.
5.	Irmayanti (2023)	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 92 Kendari	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Visionary dan kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling). Kepemimpinan Visionary adalah kepemimpinan yang cenderung mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai tujuan visi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas harian kepala sekolah dalam hubungannya dengan guru dan staff. Kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling) adalah sikap dan perilaku kepala

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
			sekolah dalam memberikan contoh sebagai pemimpin dan dianggap panutan yang akan diikuti oleh staf dan guru. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan kepala sekolah terhadap waktu dan sikap kepala sekolah yang selalu mengingatkan guru dan staff untuk menyiapkan perangkat pembelajaran. Peran kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 92 Kendari adalah sebagai berikut: (1) Sebagai manajer kepala sekolah memberdayakan tenaga keguruan melalui kerja sama atau kooperatif dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). (2) Sebagai edukator Kepala sekolah memberikan kesempatan guru-guru untuk mengikuti kegiatan eksternal yang dapat menunjang keprofesionalannya. (3) Kepala sekolah sebagai administrator kepala sekolah bertanggung jawab atas segala kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. (4) Kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program sekolah. (5) Sebagai leader kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab atas kepemimpinannya. (6) Sebagai motivator, kepala sekolah memberikan dorongan dan penghargaan dan apresiasi dan (7) Sebagai innovator, kepala sekolah menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Suyani (2018) adalah membahas secara detail tentang: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu kepala sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui perencanaan pembelajaran, program semesteran program rencana pembelajaran, kalender pendidikan. 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru. 3) Faktor penghambat belum memenuhi kualifikasi pendidik, kurangnya input siswa karena banyaknya faktor jauhnya sekolah dari tempat tinggal siswa, dan orangtua siswa memilih madrasah yang dekat dari rumahnya masing-masing. 4) Upaya mengatasi hambatan yaitu memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan, menjalin komunikasi yang baik dengan wali murid, pengambilan keputusan dengan mufakat bersama masyarakat.

Sedangkan keunggulan penelitian Rabadi (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik berdasarkan 8 indikator: pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, pemberian penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, dan mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari enam indikator ada empat indikator terlaksana dengan maksimal. Adapun indikator ialah: menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, dan menguasai kajian akademik.

Keunggulan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Antoni (2020) bahwa :

(1) Peranan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar dengan kategori Berperan; (2) Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar adalah kategori tinggi; dan (3) Dari analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,636 yang mana lebih besar dari nilai r tabel (0,349), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan dan cukup erat antara Peranan Kepala Sekolah dengan peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Sedangkan penelitian Yustika Agustriana (2021) mengupas tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan 4 cara yaitu rapat pembagian tugas guru, mengarahkan guru untuk membuat RPP, peningkatan kapasitas guru melalui program MGMP, monitoring dan evaluasi kinerja guru. Selanjutnya keunggulan penelitian lain dilakukan oleh Irmayanti (2023) tentang Kepemimpinan Visionary dan kepemimpinan yang memiliki fungsi panutan (modelling) dikupas secara komprehensif dibanding penelitian yang dilakukan penyusun.

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat perbedaan dan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada *pertama*, lokasi yang peneliti lakukan di SD Negeri Sepatnunggal 01

dan SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. *Kedua*, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah secara umum, namun dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru di lakukan di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap serta hambatan dan upaya mewujudkannya.

2.3 Pendekatan Masalah

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang menjelaskan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam undang-undang tersebut memberikan gambaran jelas bahwa pelaksanaan pendidikan tidak hanya memerlukan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih profesional. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan khususnya di sekolah yang kita kenal sebagai kepala sekolah.

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Kehadiran Permendikdasmen ini menandai babak baru dalam penataan kepemimpinan sekolah, dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa kepala sekolah adalah sosok yang kompeten, akuntabel, dan mampu mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan. Inti dari peraturan ini adalah menegaskan kembali bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan, bukan profesi yang berdiri sendiri. Namun, ada beberapa perubahan signifikan yang perlu dicermati, terutama terkait persyaratan, proses penugasan, dan masa jabatan. Secara keseluruhan, hal tersebut adalah langkah progresif yang bertujuan untuk memperkuat ekosistem kepemimpinan sekolah di Indonesia. Dengan fokus pada kapabilitas guru, proses yang lebih terstruktur, dan akuntabilitas yang lebih tinggi, regulasi ini diharapkan dapat berkontribusi signifikan pada peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah.

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Secara garis besar kualitas dan kompetensi kepala sekolah dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan peran kepala sekolah yaitu meliputi: 1) educator, 2) manager, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator, dan 7) motivator (Mulyasa, 2007: 122). Berdasarkan perannya, penulis memfokuskan penelitiannya terhadap peran kepala sekolah sebagai edukator karena sangat menentukan berhasil dan tidaknya,

maju atau mundurnya suatu lembaga yang dipimpinnya ditinjau dari kualitas pembelajaran yang diterapkan gurunya.

Kepemimpinan kepala sekolah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja, kreatifitas dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab sebagai penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu lembaga. Pemimpin yang sukses harus mampu mengelola organisasi, sehingga dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan dapat menunjukkan jalan yang benar untuk dikerjakan bersama. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan, pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberi tugas tambahan yang memiliki peran sebagai edukator. **Menurut Mulyasa (2007:99) terdapat empat indikator dalam peran kepala madrasah sebagai edukator, yaitu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang baik.** Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak,

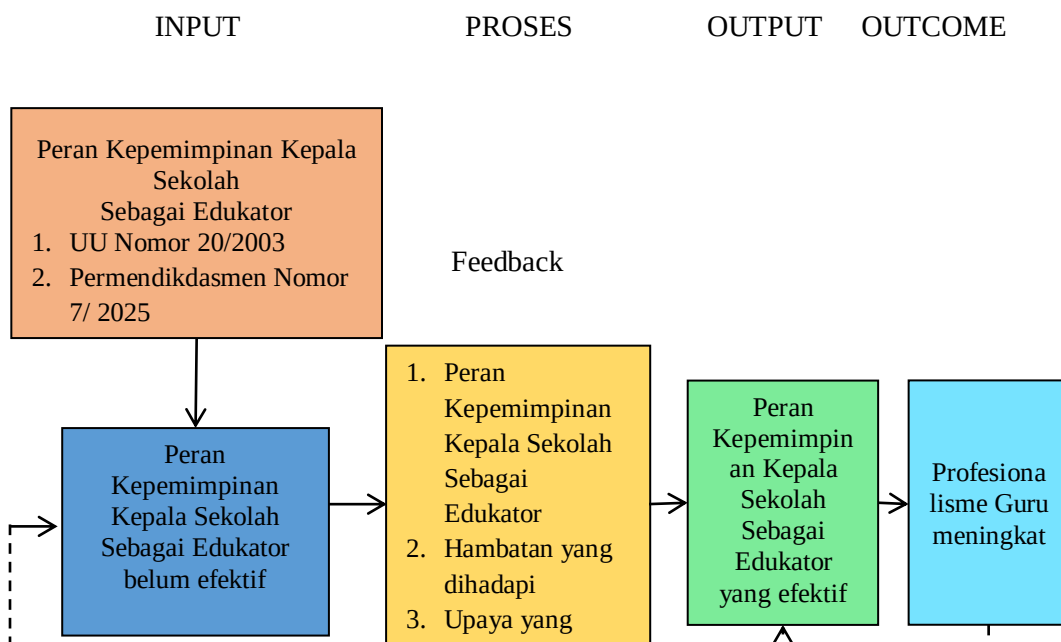
mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar guru sebagai manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien, yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah, serta kedisiplinan kreatifitas dan tanggungjawab kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang baik, jika pemimpin memberikan keteladanan yang baik (Mulyasa, 2007:108).

Edukasi kepala sekolah sangat diperlukan agar tingkat profesionalisme guru dapat lebih baik, karena guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan. Tercapainya tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengedukasi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan profesionalismenya sebagai guru.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator dengan profesionalisme guru adalah hubungan sebab-akibat yang positif. Kepala sekolah yang efektif sebagai edukator berperan sebagai katalis dan fasilitator utama bagi pertumbuhan profesional guru. Dengan membimbing, mendukung, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar, kepala sekolah secara langsung memengaruhi dan meningkatkan kualitas guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah. Dengan demikian,

diharapkan dengan terlaksananya peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai edukator yang efektif, maka dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan pendekatan masalah yang telah dikemukakan maka gambar pendekatan masalah penelitian disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pendekatan Masalah
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Edukator Dalam Meningkatkan
Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SD Negeri Sepatnunggal 01 dan SD
Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap)