

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural disekolah yang tugas utamanya adalah melakukan interaksi antara guru, orangtua peserta didik, peserta didik, dan semua warga sekolah. Didalam lingkungan sekolah terdiri dari beragam manusia yang memiliki latar belakang yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Disinilah kepala sekolah harus mampu menjalankan perannya sebagai penengah jika terjadi konflik yang terjadi dilingkungan sekolah tempatnya bertugas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan kunci utama perkembangan, peningkatan, dan keberhasilan suatu sekolah. Peningkatan kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan dapat tercapai apabila kepala sekolah hadir dan mampu meningkatkan profesionalisme guru.

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting, baik sebagai penggerak ataupun kontrol segala aktifitas guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme dalam mengajar, karyawan dan juga peserta didik.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal

dengan Manajemen Mutu Terpadu yang telah populer dalam dunia bisnis dan industri dengan istilah *Total Quality Manajement*. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan sehingga dalam dunia pendidikan fokusnya diarahkan kepada peserta didik, orangtua peserta didik, dunia kerja, guru, karyawan, pemerintah, dan masyarakat. Sedikitnya terdapat 5 layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah, antara lain layanan yang sesuai dengan yang telah dijanjikan (*reability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), dan cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*) (Mulyasa, 2004:23-24).

Tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh cara kepala sekolah menjalankan tugas dan perannya disekolah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan mengikutsertakan semua potensi yang ada dalam kelompoknya semaksimal mungkin. Salah satu bentuk nyata dengan melakukan pemberdayaan guru dalam mengajar yaitu dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Pada kenyataannya dilapangan, masih banyak ditemukan kelemahan-kelemahan yang ada terkait proses pendidikan di sekolah. Salah satu kelemahan yang krusial adalah manajemen yang sangat sederhana baik itu mengenai Sumber Daya Manusia, kurikulum, dan komponen pendidikan lainnya sehingga pendidikan tidak direncanakan dengan baik.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Guru harus dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu, dan berdaya saing tinggi dalam dunia kerja. Menjadi seorang guru yang profesional tidaklah mudah. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh untuk memberdayakan guru yaitu dengan menggerakkan para guru agar kinerjanya meningkat karena kinerja guru merupakan indikator kualitas pendidikan di sekolah. Guru akan bekerja secara optimal apabila didukung oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah.

Profesionalisme guru adalah kondisi, arah, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan proses pembelajaran terbentuk dari adanya profesionalisme yang tinggi. Guru dituntut harus profesional, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan ajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar. Sebagai pendidik, seorang guru bertugas membimbing, mengajar, membina, mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar lebih aktif, kreatif, dan mandiri.

Guru yang profesional harus menguasai empat kompetensi dasar, antara lain kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Empat kompetensi dasar ini saling mendukung satu sama lain dan tidak terpisahkan. Kompetensi dapat diartikan sebagai gabungan dari kemampuan, pengetahuan,

kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah adalah pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya didalam penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Peran Kepala Sekolah

a. Pengertian Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Sedangkan menurut Rivai dan Murni (2009:745), peran merupakan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti dapat menarik simpulan bahwa peran merupakan perilaku yang harus dimiliki dan dilaksanakan secara baik, bertanggung jawab dan profesional sesuai dengan kedudukan atau jabatan yang telah diamanatkan kepadanya.

b. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2007:24), kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Daryanto (2010:80), kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk

menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila yang bertujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Dari definisi diatas, peneliti dapat menarik simpulan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan dan bertanggung jawab penuh terhadap jalannya proses pendidikan disekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut.

2. Tipologi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian integral dalam manajemen yang harus dilakukan dalam rangka mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk tidak melakukan hal-hal yang salah, melainkan sebaliknya diarahkan untuk melakukan aktivitas yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hidayat dan Asroi (2013:25) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Menurut Purwanto (2017:48- 52), ada empat macam tipologi pemimpin, antara lain :

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter identik dengan seorang yang diktator, yaitu pemimpin yang menggerakkan dan memaksa kelompok. Dalam

pengertian lain pemimpin jenis ini selalu memberi perintah sehingga ada kesan bawahan atau anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankan tidak boleh membantah dan mengajukan saran.

Tipe kepemimpinan otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan seperti sebuah alat semata.
- 4) Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- 5) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- 6) Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan menghukum.

Dampak yang ditimbulkan dari kepemimpinan otoriter antara lain sikap menyerah tanpa kritik, sikap asal bapak senang, dan adanya kecenderungan untuk mengabaikan tugas dan perintah jika tidak ada pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan akan melahirkan oposan atau sikap apatis, atau sebaliknya akan timbul sifat-sifat agresif dari anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

Ada keuntungan dari tipe kepemimpinan model ini, antara lain pemimpin dapat dikontrol dengan baik dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula. Hal ini disebabkan oleh karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali, yaitu pemimpinnya.

b. Kepemimpinan Pseudo Demokratis.

Pseudo berarti palsu, seperti otokratis, namun dalam kepemimpinannya memberikan kesan demokratis. Pemimpin yang bersifat Pseudo Demokratis sering menggunakan topeng. Dia berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya, memberikan kuasa dan hak kepada bawahannya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya dia bekerja dengan perhitungan, mengatur siasat agar kemauannya dapat terwujud.

c. Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*).

Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawahan bebas berbuat apapun dan mengemukakan ide sesuai dengan keinginannya. Pemimpin disini hanya berperan sebagai pendamping dan pelayan bagi bawahan yang membutuhkan. Tidak pernah pemimpin memberikan kontrol atau koreksi. Pembagian tugas diserahkan sepenuhnya kepada bawahan.

Kelebihan tipe kepemimpinan ini adalah tujuan dari organisasi akan lebih cepat tercapai. Namun keberhasilan ini harus didukung oleh kemampuan, kesadaran, dan dedikasi yang tinggi dari bawahan. Hal ini dikarenakan setiap individu akan melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga sesuai dengan kemampuan yang dia miliki tanpa ada perasaan iri dengan yang lain ataupun karena paksaan.

Namun demikian terdapat kelemahan yang terjadi pada kepemimpinan model ini, antara lain bawahan dalam menjalankan tugas terlalu monoton, bawahan tidak dapat mengembangkan kemampuannya dan pola pikirnya karena tidak ada pengarahan dari

pimpinan sehingga kendala-kendala yang dihadapi tidak dapat diselesaikan dengan tuntas. Dan yang dapat memperburuk organisasi adalah manakala bawahan terdiri dari orang-orang yang lemah dan kondisi ini akan semakin menyulitkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis dan tidak diktator. Pemimpin selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, pimpinan selalu berdasarkan kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, selalu mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan anggota kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin mau menerima dan mengharapkan saran-saran, kritik yang membangun dari anggota kelompoknya. Pemimpin memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya.

Ciri kepemimpinan demokratis, antara lain :

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat : manusia makhlik termulia didunia.
- 2) Selalau berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- 4) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.

- 5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan melakukan pembimbingan.
- 6) Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari dirinya.
- 7) Selalu mengembangkan kapasitas pribadinya sebagai pemimpin.

Bentuk kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya diwujudkan dalam bentuk *human relationship* yang didasari prinsip saling menghargai dan menghormati. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain.

3. Peran Kepala Sekolah.

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan suasana dan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah profesional dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan membimbing pertumbuhan peserta didik.

Dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar. Peranannya bukan hanya menguasai teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara

nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah sudah semestinya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh.

Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer, pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator, dalam hal ini kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- e. Kepala sekolah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

- f. Kepala sekolah sebagai inovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g. Kepala sekolah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melaksanakan 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 melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Peran khusus kepala sekolah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan didalam melaksanakan peran-perannya sebagaimana diungkapkan oleh Mintzberg (dalam Wahyosumidjo, 2001:89), tiga peranan seorang pemimpin antara lain :

- a. Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi :

- 1) Lambang (*figurehead*)
- 2) Kepemimpinan (*leadership*)
- 3) Penghubung (*liasion*)

- b. Peranan informasional (*informational roles*)

- 1) Sebagai monitor
- 2) Sebagai *disseminator*

3) Sebagai *spokesman*

c. Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*)

Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu :

1) *Entrepreneur*

2) *Disturbancehandler*

3) *A negotiator roles*

4) *Innovator*

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya kondisi kepala sekolah itu sendiri, faktor dukungan bawahan, dan faktor lingkungan. Hal-hal berikut ini yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk dapat menjalankan peran dan tugasnya, antara lain :

- a. Kepribadian yang kuat, seperti rasa percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik, dengan bekal pemahaman terhadap tujuan sekolah maka kepala sekolah diharapkan dapat menjelaskan kepada seluruh *stakeholders* serta menggunakan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Memiliki pengetahuan yang luas, yaitu penguasaan terhadap ilmu tentang kepemimpinan dan pengetahuan lainnya yang terkait dengan bidang tugasnya sebagai seorang kepala sekolah.
- d. Memiliki keterampilan profesional, yaitu :

- 1) Memiliki keterampilan teknis sebagai kepala sekolah dalam mengelola, mensupervisi, dan memimpin berbagai kegiatan.
- 2) Keterampilan hubungan manusia seperti mampu mendorong, memotivasi, dan mengembangkan bawahan.
- 3) Keterampilan konseptual, yakni kemampuan mengembangkan sekolah, memprediksi berbagai persoalan kedepan dan mampu mencari solusinya. (Hidayat dan Asroi, 2013:67-68)

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme sangat erat kaitannya dengan pengertian profesi atau profesional. Secara umum profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu/kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Secara etimologi profesionalisme berasal dari kata dasar profesi, kemudian profesional, dan akhirnya berkembang menjadi profesionalisme. Ketiga istilah tersebut satu sama lain memiliki arti yang berbeda. Profesi secara umum dapat diartikan sebagai jabatan atau pekerjaan tertentu yang biasanya menuntut kecapakan tertentu dan etika khusus serta sifatnya baku dan standar. Profesional sebagai kata benda berarti orang yang memiliki keahlian, seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya (Hidayat dan Asroi, 2013:73).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah mutu atau kualitas yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang melakukan suatu tugas profesi atau jabatan profesional bertindak sebagai

pelaku untuk kepentingan profesinya dan juga sebagai ahli apabila secara spesifik memperoleh keahlian dari belajar.

2. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan sebuah sekolah. Jabatan guru sebagai profesi menuntut adanya keahlian dan keterampilan khusus dibidang pendidikan dan pengajaran. Jabatan guru bukan merupakan sekedar pekerjaan yang hanya pelampiasan mencari nafkah dengan modal pengetahuan dan keahlian yang pas-pasan. Guru profesional adalah guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang langsung menyentuh masalah inti pendidikan, yaitu pengetahuan dan keterampilan. Guru juga perlu melakukan perbaikan kemampuan ilmu yang diajarkan dan perbaikan metode pengajaran guna mencapai proses pembelajaran yang optimal.

Menurut Sudarwan (dalam Hidayat dan Asroi, 2013:75-76), kebutuhan profesionalisme tenaga kependidikan dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk menyusun kebutuhan-kebutuhan sosial.
- b. Kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf kependidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas.
- c. Kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan tenaga pendidik untuk menikmati dan mendorong peserta didiknya memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.

Guru profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Dapat berkomunikasi secara luwes. Seseorang yang profesional cenderung memiliki tingkat kematangan emosi yang stabil. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi sangat erat kaitannya dengan tingkat kematangan emosi guru itu sendiri.
- b. Mengetahui serta melaksanakan administrasi, baik administrasi kegiatan sekolah maupun administrasi guru adalah suatu hal yang mutlak dilakukan oleh seorang guru, karena guru selain sebagai *educator* juga sebagai *administrator*.
- c. Mengetahui landasan pendidikan. Guru yang profesional mengetahui dan memahami landasan kependidikan sebagai acuan kerjanya. Indikator penguasaan landasan pendidikan antara lain mengetahui tujuan pendidikan nasional, mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat, dan mengetahui prinsip psikologi dalam pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan bahwa dia layak menjadi panutan atau teladan. Masyarakat akan menilai bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberikan arahan dan dorongan kepada peserta didiknya, bagaimana cara guru berpakaian, dan bergaul dengan peserta didik, rekan sejawat, serta masyarakat luas.

Profesi kependidikan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, profesionalisme keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan upaya dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Dalam rangka peningkatan kompetensi guru, maka pemerintah mengadakan suatu uji kompetensi guru yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan guru, kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengangkat kepala sekolah dan wakilnya. Menurut Mulyasa (2005:187), kompetensi guru dilakukan dapat dilakukan secara nasional, regional, maupun lokal. Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara regional dilakukan oleh pemerintah provinsi untuk mengetahui untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di provinsi masing-masing. Sedangkan secara lokal dapat dilakukan oleh daerah (Kabupaten dan Kota) untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru dalam kaitannya dalam pembangunan pendidikan di daerah dan kota masing-masing.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Blom (dalam Hidayat dan Asroi, 2013:78), membagi kompetensi menjadi tiga tingkatan yaitu :

- a. Kompetensi kognitif, yaitu mencakup pengetahuan, pemahaman, dan perhatian.
- b. Kompetensi afektif, yaitu yang menyangkut nilai, sikap, minat dan apresiasi.
- c. Kompetensi penampilan, yaitu menyangkut demonstrasi keterampilan fisik dan psikomotorik.
- d. Kompetensi produk, yaitu menyangkut keterampilan melakukan perubahan terhadap pihak lain.
- e. Kompetensi eksploratif, yaitu menyangkut pemberian pengalaman yang mempunyai nilai kegunaan dimasa depan yang positif.

Kompetensi mengacu kepada kemampuan menjalankan tugas-tugas pelayanan pendidikan secara mandiri. Kemampuan yang dimaksud berbentuk perbuatan nampak, yang dapat diamati, dan dapat diukur. Perbuatan yang nampak tersebut didasari oleh pengetahuan, asas, konsep, prosedur, teknik, putusan, pertimbangan, wawasan, sikap serta sifat-sifat pribadi.

Prayitno dan Suprpto (dalam Hidayat dan Asroi, 2013:80), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Hidayat dan Asroi, 2013:82), ada lima karakteristik kompetensi, yaitu :

- a. *Motives* adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang yang dapat mengarahkan, mendorong atau menyebabkan orang melakukan suatu tindakan.
- b. *Traits*, merujuk pada ciri bawaan yang bersifat fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self Concept*, yakni sikap, nilai atau *image* yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. *Self concept* ini akan memberikan keyakinan pada seseorang siapa dirinya.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. *Skill*, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi Kepribadian
Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- b. Kompetensi Pedagogik
Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Tugas pokok seorang guru adalah melakukan proses pembelajaran yang didalamnya terdapat tiga unsur pokok, yaitu :

a. Membuat Perencanaan Mengajar

Aktivitas guru dalam melakukan rangkaian pembelajarn dimulai dari menyusun rencana belajar mengajar, mengorganisasikan, menata, mengendalikan, membimbing, dan membina terlaksananya proses belajar mengajar secara relevan, efisien, dan efektif, menilai proses dan hasil belajar, serta mendiagnosa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan proses belajar untuk dapat disempurnakannya proses belajar mengajar selanjutnya

b. Melaksanakan Pembelajaran

Mengajar merupakan tugas menantang dan kompleks karena yang dihadapi adalah manusia yang masing-masing memiliki karakteristik

berbeda tetapi tetap harus dijamin mencapai keberhasilan. Oleh sebab itu seorang guru memiliki peran supermulti, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelindung. Secara rinci profesi guru harus memiliki kemampuan sebagai berikut :

- 1) Menguasai bahan ajar
- 2) Memahami secara mendalam peserta didik yang dilayani
- 3) Menguasai teori dan keterampilan keguruan
- 4) Memiliki kemampuan memperagakan unjuk kerja
- 5) Memiliki sikap, nilai, dan kecenderungan kepribadian yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas sebagai guru dan pendidik
- 6) Memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas profesional dan tugas-tugas administratif rutin dalam rangka pengoperasian sekolah.

c. Melakukan Evaluasi

Bagian akhir dalam proses pembelajaran adalah penilaian. Penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh guru mencakup empat aspek, yaitu :

- 1) Aspek pengetahuan dan pemahaman konsep, yaitu bagaimana seorang peserta didik dapat mendemonstrasikan pemahamannya.
- 2) Aspek kemampuan berpikir, yaitu bagaimana seorang peserta didik berpikir atau menunjukkan indikator bahwa mereka dapat berpikir.
- 3) Aspek keterampilan, yaitu apa yang dapat peserta didik lakukan yang mengindikasikan adanya perubahan.
- 4) Aspek perilaku, yaitu bagaimana peserta didik menunjukkan perubahan positif di kelas.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan.

B. Manfaat Penelitian

Berikut ini akan dijabarkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan, wawasan dan sebagai bahan untuk mengembangkan teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta.

2. Kegunaan Praktis

a. Kepala Sekolah

Penelitian ini berguna untuk kepala sekolah agar beliau lebih memahami bagaimana cara meningkatkan profesionalisme guru, dan semoga dengan adanya penelitian ini kepala sekolah semakin termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya sehingga secara tidak langsung dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam upaya peningkatan kinerja guru.

b. Guru

Penelitian ini berguna untuk memotivasi guru agar selalu meningkatkan kinerjanya. Karena dari kinerja guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

c. Sekolah

Penelitian ini berguna sebagai bahan evaluasi untuk sekolah agar lebih meningkatkan peran kepala sekolah, baik sebagai pemimpin, pengawas, motivator, inovator, manajer, dan edukator. Sehingga kepala sekolah dalam menjalankan perannya dengan baik dan optimal.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Usman dan Akbar (2009:41) Metode adalah prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan sebuah fenomena lapangan melalui pengamatan langsung dan dilakukan wawancara pada subjek yang telah ditentukan, kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil. Pendekatan penelitian kualitatif yaitu pendekatan yang datanya tidak menggunakan statistik, namun lebih dalam bentuk narasi atau gambar-gambar (Kountur, 2005:16).

Penelitian kuantitatif deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 36, Jakarta Selatan.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:117-118), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi akan dijadikan sampel, yaitu

semua guru yang ada di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta yang berjumlah 20 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Salam (2006:31), Observasi adalah pengamatan secara sistematis dan analisa yang memegang peranan penting untuk meramalkan tingkah laku sosial sehingga hubungan antara satu peristiwa dengan yang lainnya menjadi jelas.

Observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukannya dengan cara mengamati lingkungan sekolah, bangunan, sarana prasarana, dan interaksi antara peserta didik, guru dengan kepala sekolah.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data berbentuk daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dalam hal ini adalah guru SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan. Kisi-kisi instrumentnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Kisi-Kisi Instrument

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Jumlah Soal
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	1. Sebagai Leader	a. Memiliki kepribadian yang mencerminkan pemimpin	1,2,3,4	4
		b. Memiliki kemampuan pengetahuan terhadap tenaga kependidikan	5,6,9	3
	2. Sebagai Supervisor	a. Mampu memahami visi dan misi	7,8	2
		b. Melaksanakan pengawaan PBM yang dilakukan oleh guru	10,11,12	3
	3. Sebagai Motivator	a. Perhatian kepala sekolah terhadap kinerja guru	13,14	2
		b. Membangun lingkungan kerja yang kondusif	15,16	2
	4. Sebagai Inovator	a. Mendorong guru untuk selalu berpartisipasi dalam penyelenggaraan program pendidikan	17,18	2
		b. Memberikan penambahan wawasan tentang pembelajaran	19	1
	5. Sebagai Manajer	a. Menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekolah	20,21	2
		b. Memiliki ide dan gagasan baru	22	1
		c. Memberdayakan guru melalui kerjasama	23,24,25	3
	6. Sebagai Educator	a. Memberikan kesempatan guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan guru dalam setiap kegiatan	26,27	2
b. Meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik		28,29,30	3	

Sumber: Mu'min, 2011

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Terkait dengan objek penelitian, maka dokumen yang diperlukan berasal dari sejarah sekolah SMP Muhammadiyah 36, visi dan misi, buku-buku, jurnal, dan lainnya.

D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Berikut ini adalah teknik pengolahan dan analisis data yang akan digunakan oleh peneliti untuk menjawab penelitian ini, antara lain :

1. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh diolah dan diuraikan dengan memberikan keterangan kepada data tersebut, sehingga baik peneliti maupun orang lain yang membaca dan mempelajarinya dapat memahaminya dengan mudah. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengolah data, antara lain :

a. Editing

Pada tahap ini peneliti mengecek kelengkapan dan kebenaran pengisian angket agar terhindar dari kesalahan dalam mendapatkan informasi sehingga harapannya data yang diperoleh akurat.

b. Skoring

Peneliti memberikan skor terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat pada angket. Butir jawaban tersebut ada empat, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Skor yang diberikan yaitu 4 untuk selalu, 3 untuk sering, 2 untuk kadang-kadang, dan 1 untuk tidak pernah.

c. Tabulating

Setelah diketahui skor dari setiap indikatornya, maka seluruh data tersebut ditabulasikan dalam sebuah tabel dan kemudian diketahui hasil perhitungannya.

2. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis variabel yang diteliti digunakan teknik analisis data deskriptif, dengan menggunakan rumusan sebagai berikut (Husaini, 2009:43 :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P : Persentase Jawaban

F : Frekuensi jawaban yang dicari persentasenya

N : Banyaknya responden

100% : Bilangan tetap (konstan)

Langkah selanjutnya yaitu dengan menghitung statistik deskriptif antara lain nilai rata-rata (mean). Tujuannya adalah untuk mengetahui kondisi atau gambaran dari aspek yang diteliti berdasarkan jawaban responden. Rumus yang digunakan yaitu : (Hartono, 2004:29-30)

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Berikut ini adalah interpretasi tabulasi skor kategorisasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru berdasarkan rentang skoring :

Tabel 4.2
Tabulasi Skor

No	Nilai Skor	Kategori
1	95 – 120	Sangat Baik
2	70 – 94	Baik
3	45 – 69	Cukup Baik
4	20 – 44	Kurang Baik

Sumber: Hartono, 2004

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah

Muhammadiyah merupakan salah satu perguruan yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tanggal 18 November 1912 di Jogjakarta. Hingga saat ini sudah lebih dari 17.000 perguruan Muhammadiyah yang tersebar di seluruh Indonesia. Mulai dari pendidikan tingkat usia dini hingga universitas. Salah satu ciri khas perguruan Muhammadiyah adalah adanya kurikulum bidang keislaman, kemuhammadiyah, dan bahasa arab yang dikenal dengan istilah Ismuba. Kurikulum tersebut bertujuan untuk membangun moralitas religius dan spritual serta menambah keterampilan peserta didik dalam berbahasa arab di lembaga pendidikan Muhammadiyah.

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian yaitu di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta yang berlokasi di Jl. Tebet Timur II No. 35, Tebet, Jakarta Selatan. SMP Muhammadiyah 36 didirikan dengan SK Pendirian Sekolah Nomor SP.370/I.01.1A/I.85 tanggal 04 Maret 1985. SK Izin Operasional Nomor 1386/1.851.58 tanggal 24 Maret 2009. Status kepemilikan yayasan dengan nomor NPSN 20106981. Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum 2013 dengan akreditasi A.

Berikut ini gambaran umum mengenai guru, peserta didik, dan jumlah rombongan belajar.

Tabel 5.1
Rekapitulasi Data Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Peserta Didik

No.	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki-laki	8	7	15	152
2	Perempuan	10	1	11	76
Total		18	8	26	228

Sumber: SMP Muhammadiyah 36, 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas, terlihat jelas bahwa jumlah guru 18 orang, tenaga pendidik 8 orang, total guru dan tenaga pendidik yaitu PTK sebanyak 26 orang. Sedangkan jumlah peserta didik 228 orang.

Tabel 5.2
Data Rombongan Belajar

No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 7	Laki-laki	42	62
		Perempuan	20	
2	Kelas 8	Laki-laki	51	73
		Perempuan	22	
3	Kelas 9	Laki-laki	59	93
		Perempuan	34	

Sumber: SMP Muhammadiyah 36, 2020

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas, jumlah rombongan belajar sebanyak 8 rombongan belajar. Untuk kelas 7 sebanyak 62 peserta didik, kelas 8 sebanyak 73 peserta didik, dan kelas 9 sebanyak 93 peserta didik. Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan dalam jumlah peserta didik.

Tabel 5.3
Rekapitulasi Data Sarana dan Prasarana

No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Tata Usaha	1
4	Ruang Kelas	9
5	Laboratorium Komputer	1
6	Laboratorium IPA	1
7	Ruang Bimbingan Konseling	1
8	Perpustakaan	1
9	Unit Kesehatan Siswa	1
10	Dapur	1
11	Sanitasi Guru	1
12	Sanitasi Peserta Didik	2
13	Lapangan	1
14	Aula	1
15	Kantin	1
16	Pos Satpam	1

Sumber: SMP Muhammadiyah 36, 2020

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas, data tersebut merupakan sarana dan prasarana di SMP Muhammadiyah 36 yang digunakan oleh peserta didik dalam menunjang proses kegiatan belajar dan mengajar. Jika dilihat secara seksama maka sarana dan prasarana memadai dan baik.

Tabel 5.4
Daftar Ekstrakurikuler

No.	Kegiatan
1.	Basket
2.	Tapak Suci
3.	Futsal
4.	Paskibra
5.	Paduan Suara
6.	Baca, Tulis, Quran

Sumber: SMP Muhammadiyah 36, 2020

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas, kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setelah kegiatan proses pembelajaran, seperti Tapak Suci setiap hari Selasa dan Jumat. Basket dan Paskibra dilaksanakan setiap hari Sabtu. Futsal setiap hari Rabu. Paduan Suara dilaksanakan pada hari Senin. Dan Baca, Tulis,

Quran dilaksanakan setiap hari, kecuali hari Jumat. Kegiatan ekstrakurikuler wajib diikuti oleh seluruh peserta didik.

Tabel 5.5
Rekapitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No.	Nama	Jabatan
1	Abdul Aziz, S.Pd.I.	Kepala Sekolah
2	Humaidi, S.Pd.	Wakil Kepala Sekolah
3	RA. Oemi Sri Yuniasih	Komite / Dewan
4	Muhammad Ridwan, S.Pd.I.	Wakil Urusan Kurikulum
5	Febri Indra Sutiarto, S.Pd.	Wakil Urusan Kesiswaan
6	Ahmad Badawi	Tata Usaha
7	Fitrah Syawaluddin, S.Pd.I.	Wakil Urusan Sarana Prasarana
8	Danang & Nur Rizky Kamalia	Wakil Urusan Humas
9	Devi Wardianti, S.Pd.	Guru
10	Nur Rizky Kamalia, S.Pd.	Guru
11	Eni Purwati, S.Pd.	Guru
12	Adibah Nur, S.Pd.	Guru
13	Muhammad Ridwan, S.Pd.I.	Guru
14	Reni Puji Astuti, S.Pd.	Guru
15	Dedy Rynaldi, S.Sos, M.Pd.	Guru
16	Amin Kutby, S.S.	Guru
17	Angga Risnaini UC, S.Pd.	Guru
18	Febri Indra Sutiarto, S.Pd.	Guru
19	Aep Abdullah, S.Pd.I	Guru
20	Muhammad Danan Pradana, S.Pd.	Guru
21	Ayu Atika Ambar Sari, S.Pd.	Guru
22	Ichlasul Amalea, S.Pd.	Guru
23	Muhammad Zahir Isnaini, S.Pd.	Guru
24	Muhammad Rizky Ramadhan, S.E.	Guru
25	Yogi Nurjayadi	Guru
26	Eva Fatimah, S.Pd.	Guru
27	Nusa Eka Putra, S.Pd.	Guru

Sumber: SMP Muhammadiyah 36, 2020

2. Visi dan Misi

a. Visi Perguruan Muhammadiyah

Terbentuknya manusia pembelajar yang bertakwa, berakhlak mulia, berkemajuan dan unggul dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sebagai perwujudan tajdid dakwah *amar ma'ruf nahi munkar*.

b. Misi Perguruan Muhammadiyah

1) Mendidik manusia memiliki kesadaran ketuhanan

- 2) Membentuk manusia berkemajuan yang memiliki semangat perubahan, berpikir cerdas, dan berwawasan luas.
- 3) Mengembangkan potensi manusia berjiwa mandiri, mempunyai semangatkerja tinggi, wirausaha, dan jujur
- 4) Membina peserta didik agar menjadi manusia yang memiliki kecakapan hidup dan keterampilan sosial, teknologi, informasi, dan komunikasi
- 5) Membimbing peserta didik agar menjadi manusia yang memiliki jiwa, kemampuan menciptakan dan mengapresiasi karya seni-budaya, dan
- 6) Membentuk kader persyarikatan, umat dan bangsa yang ikhlas, peka, peduli, bertanggung jawab terhadap kemanusiaan dan lingkungan.

B. Analisis dan Interpretasi Data

Pada bagian ini akan ditampilkan dan dijelaskan mengenai hasil pengolahan angket dengan menggunakan rumus distribusi frekuensi. Untuk memudahkan menganalisa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, maka dikelompokkan perdimensi, kemudian dibuatkan tabulasi. Sehingga dapat ditarik simpulan dari permasalahan yang diteliti. Berikut ini adalah hasil olah data, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Dimensi Leadership

Tabel 5.6
Kepala sekolah memiliki sikap yang jujur

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
1.	Selalu	9	52,9%
	Sering	6	35,3%
	Kadang-kadang	2	11,8%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki sikap yang jujur sebagai pimpinan di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab selalu sebanyak 52,9%. Dari kejujuran ini diharapkan kepala sekolah menjadi suri tauladan bagi warga sekolah untuk selalu menjunjung nilai-nilai kejujuran dalam kehidupan sehari-hari.

Tabel 5.7
Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap tugasnya

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
2.	Selalu	5	29,4%
	Sering	10	58,8%
	Kadang-kadang	2	11,8%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 58,8%. Sikap bertanggung jawab sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Sebab tanggung jawab ini sebagai bentuk komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan juga mutu dari sekolah tersebut.

Tabel 5.8
Kepala sekolah berani mengambil resiko terhadap keputusan dan kebijakan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
3.	Selalu	5	29,4%
	Sering	8	47,1%
	Kadang-kadang	4	23,5%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup berani mengambil resiko terhadap keputusan dan kebijakan sekolah. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 47,1%. Sikap berani mengambil resiko terhadap keputusan dan kebijakan sangat penting dimiliki oleh seorang pimpinan. Karena berdasarkan keputusan dan kebijakan ini yang akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah lembaga. Mengingat segala sesuatu pasti memiliki resiko. Dan yang terpenting dari itu semua adalah bagaimana sebuah keputusan dan kebijakan yang diambil harus dapat dibuat tidak hanya cepat dan benar, tetapi juga tepat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tabel 5.9
Kepala sekolah memberikan contoh keteladanan kepada warga sekolah

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
4.	Selalu	4	23,5%
	Sering	7	41,2%
	Kadang-kadang	6	35,3%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa kepala sekolah sering memberikan keteladanan kepada warga sekolah. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 41,2%. Keteladanan wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Salah satu

contoh keteladanan yang tercermin dari sosok kepala sekolah adalah beliau merupakan pribadi yang jujur dan disiplin.

Tabel 5.10
Kepala sekolah memahami kondisi dan karakteristik guru

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
5.	Selalu	1	5,9%
	Sering	8	47%
	Kadang-kadang	6	35,3%
	Tidak Pernah	2	11,8%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa kepala sekolah sering memahami kondisi dan karakteristik guru. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 47%. Memahami kondisi dan karakteristik guru memang bukanlah hal yang mudah dilakukan. Karena kita semua tahu bahwa setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dan yang lainnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus mampu memahami kondisi dan karakteristik guru yang beraneka ragam.

Tabel 5.11
Kepala sekolah menerima masukan, saran, dan kritikan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
6.	Selalu	2	11,8%
	Sering	2	11,8%
	Kadang-kadang	13	76,4%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa kepala sekolah kadang-kadang menerima masukan, saran, dan kritikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 76,4%. Masukan, kritikan, dan saran sangat dibutuhkan

oleh sebuah organisasi. Agar organisasi tersebut dapat berkembang dan bertumbuh. Tanpa itu semua mustahil organisasi akan maju dan berkembang pesat. Oleh sebab itu sebagai kepala sekolah idealnya memiliki keterbukaan dalam hal menerima masukan, saran, dan kritikan tentunya yang positif dan membangun. Disampaikan dengan cara yang baik dan benar, sehingga tidak terkesan ingin menjatuhkan namun lebih kepada untuk kepentingan bersama.

2. Dimensi Supervisor

Tabel 5.12
Kepala sekolah mengembangkan visi dan misinya

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
7.	Selalu	3	17,6%
	Sering	7	41,2%
	Kadang-kadang	7	41,2%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa 41,2% responden menjawab sering dan kadang-kadang. Hal ini bisa diartikan bahwa kepala sekolah cukup konsisten dalam mengembangkan visi dan misinya. Visi dan misi merupakan tujuan dan cara organisasi atau lembaga untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan konsistensi yang baik agar visi sekolah dapat terwujud. Tentunya dalam melaksanakan visi dan misinya kepala sekolah harus mendapatkan dukungan yang penuh dari seluruh warga sekolah.

Tabel 5.13
Kepala sekolah melakukan komunikasi secara aktif dan efektif

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
8.	Selalu	1	5,9%
	Sering	1	5,9%
	Kadang-kadang	15	88,2%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang dapat berkomunikasi secara aktif dan efektif dengan guru. Hal ini dibuktikan dengan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 88,2%. Padahal komunikasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi.

Tabel 5.14
Kepala sekolah melaksanakan program visi dan misi sekolah dalam tindakan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
9.	Selalu	3	17,6%
	Sering	7	41,2%
	Kadang-kadang	7	41,2%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa 41,2% responden menjawab sering dan kadang-kadang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepala sekolah cukup melaksanakan program visi dan misi sekolah dalam tindakan.

Tabel 5.15
Kepala sekolah melaksanakan pengawasan terhadap proses belajar di kelas

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
10.	Selalu	6	35,3%
	Sering	8	47%
	Kadang-kadang	3	17,7%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.15 menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu melaksanakan pengawasan terhadap proses belajar dikelas dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 47% menjawab sering. Pengawasan terhadap proses belajar di kelas merupakan salah satu tanggung jawab kepala sekolah. Keberhasilan sebuah sekolah berawal dan bermula dari proses belajar dikelas, selain faktor kualitas guru dan juga minat serta motivasi belajar peserta didik.

Tabel 5.16
Kepala sekolah membantu permasalahan yang dihadapi guru dan mencari solusi

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
11.	Selalu	0	0%
	Sering	6	35,3%
	Kadang-kadang	10	58,8%
	Tidak Pernah	1	5,9%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup membantu permasalahan yang dihadapi guru dan mencari solusi. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 58,8% menjawab sering. Permasalahan guru disekolah memang cukup banyak, tidak hanya mengenai masalah dengan proses belajar mengajar, tetapi juga dengan sikap dan perilaku peserta didik, prestasi belajarnya, dan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya minat dan motivasi belajar peserta didik. Disinilah dibutuhkan sosok kepala sekolah yang mampu menjadi pendengar yang baik tanpa menghakimi, mampu memberikan solusi yang tepat, dengan pertimbangan yang baik dan bijaksana.

Tabel 5.17
Kepala sekolah membantu guru dalam meningkatkan program pengajaran

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
12.	Selalu	2	11,8%
	Sering	8	47%
	Kadang-kadang	7	41,2%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.17 menunjukkan bahwa kepala sekolah membantu guru dalam meningkatkan program pengajaran dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 47%. Kepala sekolah bersama guru merupakan sebuah tim. Mereka sama-sama bertanggung jawab dalam proses peningkatan program pengajaran. Program pengajaran disini termasuk didalamnya program tahunan, program semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

3. Dimensi Motivator

Tabel 5.18
Kepala sekolah melaksanakan pembinaan konseling kepada guru

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
13.	Selalu	2	11,8%
	Sering	6	35,3%
	Kadang-kadang	7	41,1%
	Tidak Pernah	2	11,8%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup melaksanakan pembinaan konseling kepada guru. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 41,1%. Pembinaan dan peningkatan layanan konseling menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Kepala sekolah dapat membantu mengembangkan kebijakan dan prosedur-prosedur bagi pelaksanaan

layanan konseling. Selain itu kepala sekolah dapat mendelegasikan tanggung jawab kepada konselor dalam hal pengembangan program bimbingan dan konseling. Dan yang terpenting adalah menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pelaksanaan bimbingan dan konseling.

Tabel 5.19
Kepala sekolah melaksanakan simulasi pembelajaran

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
14.	Selalu	3	17,7%
	Sering	4	23,5%
	Kadang-kadang	10	58,8%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.19 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup melaksanakan simulasi pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 58,8%. Simulasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah diperlukan bagi guru baru dan guru lama, agar mereka mendapatkan variasi dan inspirasi dalam mengajar. Sehingga guru dapat memilih atau memodifikasi cara mengajar yang lebih baik dan berkualitas.

Tabel 5.20
Kepala sekolah meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
15.	Selalu	9	52,9%
	Sering	5	29,4%
	Kadang-kadang	3	17,7%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.20 menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat baik dalam meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab selalu sebanyak 52,9%. Sarana dan prasarana merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam proses belajar peserta didik. Seperti yang telah dibahas diatas sarana dan prasarana yang ada di sekolah ini sudah memadai dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 5.21
Kepala sekolah membangun kedekatan yang positif dengan guru

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
16.	Selalu	1	5,9%
	Sering	3	17,6%
	Kadang-kadang	13	76,5%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.21 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup membangun kedekatan yang positif dengan guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 76,5%. Kedekatan antara guru dengan kepala sekolah sangat dibutuhkan karena dari kedekatan ini akan terjalin kedekatan yang positif sehingga dapat membangun sinergi dan memperkuat kebersamaan. Dengan adanya kedekatan guru akan merasa diterima oleh kepala sekolah, sehingga guru akan lebih mudah menyampaikan pendapat, keluhan ataupun masalah yang sedang dihadapinya tanpa merasa canggung.

4. Dimensi Inovator

Tabel 5.22
Kepala sekolah meningkatkan disiplin kerja guru

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
17.	Selalu	1	5,9%
	Sering	13	76,4%
	Kadang-kadang	2	11,8%
	Tidak Pernah	1	5,9%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.22 menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan disiplin kerja guru dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 76,4%. Disiplin merupakan sebuah karakter yang harus dimiliki oleh seorang guru. Ada pepatah yang mengatakan bahwa guru itu digugu dan ditiru. Kedisiplinan seorang guru akan menjadikan tauladan bagi peserta didiknya. Peran kepala sekolah dalam menumbuhkan dan meningkatkan disiplin kerja guru mutlak diperlukan. Mulai dari disiplin untuk datang tepat waktu, disiplin dalam mengajar, disiplin dalam berpakaian, dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Tabel 5.23
Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
18.	Selalu	2	11,8%
	Sering	5	29,4%
	Kadang-kadang	8	47%
	Tidak Pernah	2	11,8%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan pada Tabel 5.23 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab kadang-

kadang sebanyak 47%. Penghargaan kepada guru berprestasi merupakan salah satu bentuk apresiasi sekolah kepada guru yang bersangkutan. Harapannya agar guru semakin termotivasi untuk lebih berprestasi lagi, dan memacu guru lain untuk melakukan hal yang sama. Jika kualitas guru baik, maka dapat dipastikan prestasi belajar peserta didik akan baik. Sehingga kualitas pendidikan akan meningkat. Disini kepala sekolah mempunyai peran yang penting untuk melahirkan guru-guru berprestasi. Kepala sekolah dapat menjadi contoh tauladan yang baik, agar guru-guru yang dibawah kepemimpinannya dapat tumbuh, berkembang, dan pada saatnya berprestasi, bukan hanya pada tingkat sekolah, tapi pada skala atau ruang lingkup yang lebih besar lagi.

Tabel 5.24
Kepala sekolah memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
19.	Selalu	2	11,8%
	Sering	11	64,7%
	Kadang-kadang	4	23,5%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.24 menunjukkan bahwa kepala sekolah memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab sering sebanyak 64,7% . Tugas guru selain mengajar adalah mengikuti kegiatan ilmiah diantaranya pelatihan dan seminar pendidikan, baik yang dilakukan oleh pihak sekolah atau diluar sekolah. Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi guru karena dapat meningkatkan kompetensi dan pengalaman guru terkait materi yang dibahas dalam

seminar. Harapannya setelah mengikuti pelatihan dan seminar guru semakin bertambah ilmunya dan kompeten, sehingga membawa praktik baik dalam proses pembelajaran dikelas. Peran kepala sekolah dalam hal ini sangat penting. Kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan guru untuk dapat mengikuti pelatihan dan seminar.

5. Dimensi Manager

Tabel 5.25
Kepala sekolah menjaga hubungan kekeluargaan dengan guru

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
20.	Selalu	2	11,8%
	Sering	9	52,9%
	Kadang-kadang	6	35,3%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.25 menunjukkan bahwa kepala sekolah menjaga hubungan kekeluargaan dengan guru dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 52,9% yang menjawab sering. Idealnya sekolah merupakan rumah kedua bagi kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Sehingga guru merupakan bagian dari keluarga di sekolah. Dengan membangun kekeluargaan yang erat antar kepala sekolah dengan guru maka akan mudah terwujud kedekatan dan kehangatan diantara keduanya.

Tabel 5.26
Kepala sekolah memiliki ide yang cemerlang terkait kemajuan sekolah

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
21.	Selalu	2	11,8%
	Sering	2	11,8%
	Kadang-kadang	12	70,5%
	Tidak Pernah	1	5,9%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.26 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup memiliki ide yang cemerlang terkait kemajuan sekolah. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 70,5% yang menjawab kadang-kadang. Terkadang ide yang cemerlang bila dieksekusi dengan tepat dan matang dapat menghasilkan sesuatu yang luar biasa. Namun untuk dapat mewujudkan itu semua harus mendapatkan dukungan dari seluruh warga sekolah. Ide yang cemerlang tanpa adanya eksekusi dan dukungan tidak akan berarti apa-apa.

Tabel 5.27
Kepala sekolah menempatkan guru sesuai dengan bidang studinya

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
22.	Selalu	11	64,7%
	Sering	5	29,4%
	Kadang-kadang	1	5,9%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.27 menunjukkan bahwa kepala sekolah menempatkan guru sesuai dengan bidang studinya dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden sebanyak 64,7% yang menjawab selalu. Setiap guru memiliki karakteristik dan kompetensi yang berbeda, diluar dari empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Jika guru mengajar sesuai dengan kemampuan dan bidang studinya. Besar harapan tujuan pembelajaran akan dengan mudah tercapai, karena guru tersebut kompeten dibidangnya. Peran kepala sekolah disini yaitu harus dapat menempatkan guru sesuai dengan bidang studinya, dan dari hasil diatas kepala sekolah telah berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 5.28
Kepala sekolah bekerja sama dengan guru dalam setiap kegiatan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
23.	Selalu	3	17,7%
	Sering	4	23,5%
	Kadang-kadang	10	58,8%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.28 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup bekerja sama dengan guru dalam setiap kegiatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 58,8% yang menjawab kadang-kadang. Kegiatan di sekolah itu banyak ragamnya, tentunya diluar dari proses pembelajaran di kelas. Seperti kegiatan hari besar nasional dan hari besar keagamaan, *class meeting*, *study tour*, pelepasan peserta didik kelas IX, dan lain sebagainya. Itu semua membutuhkan kerjasama yang baik antara guru dengan kepala sekolah.

Tabel 5.29
Kepala sekolah memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada disekolah

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
24.	Selalu	3	17,7%
	Sering	8	47%
	Kadang-kadang	6	35,3%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.29 menunjukkan bahwa kepala sekolah memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada disekolah dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 47% yang menjawab sering. Sumber daya yang ada disekolah merupakan aset yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Sekolah memiliki sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sumber daya disekolah dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu : 1) sumber daya

bukan manusia yang meliputi program sekolah dan kurikulum. 2) sumber daya manusia yang meliputi kepala sekolah, guru, staff, tenaga pendidikan lainnya, peserta didik, orangtua peserta didik, dan masyarakat yang memiliki kepedulian terhadap sekolah. 3) sumber daya fisik yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah. 4) sumber daya keuangan yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah, yayasan maupun masyarakat.

Tabel 5.30
Kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
25.	Selalu	2	11,8%
	Sering	4	23,5%
	Kadang-kadang	10	58,8%
	Tidak Pernah	1	5,9%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.30 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 58,8% yang menjawab kadang-kadang. Pengambilan keputusan mutlak ada ditangan kepala sekolah. Namun kepala sekolah boleh meminta masukan atau pertimbangan dari guru, sehingga guru merasa dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Idealnya keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat apalagi keputusan tersebut menyangkut kepentingan sekolah.

6. Dimensi Educator

Tabel 5.31
Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan studinya

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
26.	Selalu	7	41,2%
	Sering	10	58,8%
	Kadang-kadang	0	0%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.31 menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan studinya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 58% yang menjawab sering. Bagi seorang pendidik, melanjutkan studi merupakan bagian dari pengembangan diri. Apalagi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi. Setiap guru harus mampu menjawab tantangan masa depan. Salah satu investasi terbesar yaitu dengan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan kepala sekolah memberikan ijin dan kesempatan kepada guru, secara tidak langsung hal tersebut merupakan bentuk dukungan kepala sekolah kepada gurunya.

Tabel 5.32
Kepala sekolah mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan pendidikan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
27.	Selalu	5	29,4%
	Sering	6	35,3%
	Kadang-kadang	6	35,3%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan pada Tabel 5.32 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup baik mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan

pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang memiliki jawaban sering dan kadang-kadang yaitu sebanyak 35,3%. Seperti yang telah kita bahas diatas, kegiatan pendidikan itu banyak ragamnya, tidak hanya sekedar mengajar dikelas tetapi juga menghadiri kegiatan ilmiah seperti pelatihan dan seminar. Semua itu bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang berujung pada peningkatan kinerja dan prestasi.

Tabel 5.33
Kepala sekolah mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan jadwal yang ditentukan

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
28.	Selalu	6	35,3%
	Sering	9	52,9%
	Kadang-kadang	2	11,8%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.33 menunjukkan bahwa kepala sekolah mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan jadwal yang ditentukan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 52,9% yang menjawab sering. Memulai dan mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan jadwal yang ditentukan merupakan bentuk dari sebuah kedisiplinan. Selain itu guru juga harus memenuhi hak peserta didik yaitu mendapatkan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini peran kepala sekolah sangat besar, karena hal ini akan berdampak pada berhasilnya proses pembelajaran yang akan bermuara kepada tujuan pendidikan.

Tabel 5.34
Kepala sekolah mengembangkan program sekolah melalui
pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial*)

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
29.	Selalu	3	17,7%
	Sering	9	52,9%
	Kadang-kadang	5	29,4%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.34 menunjukkan bahwa kepala sekolah mengembangkan program sekolah melalui pengayaan dan perbaikan pembelajaran (*remedial*) dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden sebanyak 52,9% yang menjawab sering. Pengayaan adalah kegiatan yang diberikan kepada peserta didik kelompok cepat agar mereka dapat mengembangkan potensinya secara optimal dengan memanfaatkan sisa waktu yang dimilikinya. Sedangkan *remedial* adalah kegiatan yang ditujukan untuk membantu peserta didik yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi pembelajaran. Diharapkan dengan adanya remedial peserta didik yang belum tuntas akan materi pembelajaran dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum yang berlaku.

Tabel 5.35
Kepala sekolah menggerakkan dan meningkatkan tim evaluasi
hasil belajar peserta didik

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
30.	Selalu	2	11,8%
	Sering	4	23,5%
	Kadang-kadang	11	64,7%
	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.35 menunjukkan bahwa kepala sekolah cukup menggerakkan dan meningkatkan tim evaluasi hasil

belajar. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 64,7%. Evaluasi hasil belajar bertujuan untuk memperoleh data yang mendukung tingkat ketercapaian kompetensi dan tingkat keberhasilan peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu dan untuk mengetahui tingkat efektifitas metode pengajaran yang digunakan oleh guru.

Berdasarkan pada penjelasan masing-masing tabel diatas secara keseluruhan dapat diketahui bahwa responden dalam menjawab pertanyaan mayoritas memilih sering dan kadang-kadang. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 36 Tebet sudah berjalan cukup baik.

Tabel 5.36
Rata-rata Hitung Skor Dimensi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Variabel	Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru					
	Leadship	Supervisor	Motivator	Inovator	Manajer	Educator
Jumlah Soal	6	6	4	3	6	5
Skor	295	270	182	138	280	254
Rata-rata	49,17	45	45,5	46	46,67	50,8

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan rata-rata hitung skor peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut :

$$\frac{49,17 + 45 + 45,5 + 46 + 46,67 + 50,8}{6} = 47,19(\text{Cukupbaik})$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran kepala sekolah sebagai leadership mendapatkan skor rata-rata sebesar 49,17 dengan kategori cukup baik.

2. Peran kepala sekolah sebagai supervisor mendapatkan skor rata-rata sebesar 45 dengan kategori cukup baik.
3. Peran kepala sekolah sebagai motivator mendapatkan skor rata-rata sebesar 45,5 dengan kategori cukup baik.
4. Peran kepala sekolah sebagai inovator mendapatkan skor rata-rata sebesar 46 dengan kategori cukup baik.
5. Peran kepala sekolah sebagai manajer mendapatkan skor rata-rata sebesar 46,67 dengan kategori cukup baik.
6. Peran kepala sekolah sebagai educator mendapatkan skor rata-rata sebesar 50,8 dengan kategori cukup baik.

Dengan demikian secara keseluruhan dari ke enam dimensi yang merupakan indikator peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 36 Tebet dikatakan cukup baik. Berdasarkan hasil perhitungan angket, peneliti menemukan beberapa kekuatan dan kelemahan dari kepala sekolah dalam menjalankan perannya. Untuk kekuatan kepala sekolah antara lain :

1. Kepala sekolah memiliki sikap yang jujur.
2. Kepala sekolah meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai.
3. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan studinya.

Sedangkan untuk kelemahan kepala sekolah antara lain:

1. Kepala sekolah belum maksimal dalam melakukan komunikasi secara aktif dan efektif.

2. Kepala sekolah belum maksimal dalam membantu permasalahan yang dihadapi oleh guru dan mencari solusi.
3. Kepala sekolah kurang maksimal membangun kedekatan yang positif dengan guru.
4. Kepala sekolah kurang maksimal dalam memiliki ide yang cemerlang terkait kemajuan sekolah.

BAB VI

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Tebet, yang terdiri dari enam dimensi diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Peran kepala sekolah sebagai *leadership* dalam menentukan dan menjalankan kebijakan pendidikan berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 295 dengan rata-rata 49,17.
2. Peran kepala sekolah sebagai *supervisor* dalam mengawasi dan mengarahkan guru berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 270 dengan rata-rata 45.
3. Peran kepala sekolah sebagai *motivator* dalam meningkatkan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 182 dengan rata-rata 45,5.
4. Peran kepala sekolah sebagai *inovator* dalam melaksanakan strategi kepemimpinan berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 138 dengan rata-rata 46.
5. Peran kepala sekolah sebagai *manajer* dalam mengendalikan kepemimpinan di sekolah berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 280 dengan rata-rata 46,67.

6. Peran kepala sekolah sebagai educator dalam meningkatkan profesionalisme guru berada pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah skor 254 dengan rata-rata 50,8.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya kepala sekolah memaksimalkan membangun komunikasi yang baik, aktif, dan efektif dengan guru. Karena komunikasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi.
2. Sebaiknya kepala sekolah memberikan waktu lebih untuk memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikann permasalahan yang sedang dihadapi dan memberikan solusi dengan bijaksana.
3. Sebaiknya kepala sekolah memaksimalkan membangun kedekatan yang positif dengan guru. Dengan adanya kedekatan yang positif guru merasa diterima sehingga dia dengan leluasa dapat berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Setiady dan Usman, Husaini.(2009).*Metode Penelitian Sosial*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Daryanto, M.(2010).*Administrasi Pendidikan*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Hartono.(2004).*Statistik Untuk Penelitian*.Yogyakarta:PT. Pusaka Pelajar.
- Hidayat, Syarif dan Asroi.(2013).*Manajemen Pendidikan*.Tangerang:PT. Pustaka Mandiri.
- Husaini, Usman.(2009).*Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kountur, Ronny.(2005).*Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*.Jakarta:CV.Taruna Grafica.
- Moleong, Lexy J.(2007).*Metode Penelitian Kualitatif*.Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E.(2004).*Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*.Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- _____.(2005).*Menjadi Guru Profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*.Bandung:Rosda Karya.
- _____.(2007).*Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung:Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalm.(2017).*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.Bandung:Rosdakarya.
- Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.(2007).*Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta:Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana.(2009).*Education Management: Analisis Teori dan Praktik*.Jakarta:PT. Raja Grafindo.
- Salam, Syamsir.(2006).*Metode Penelitian Sosial*.Jakarta:UIN Press.
- Sugiyono.(2007).*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:CV. Alfa Beta.
- Wahyosumidjo.(2001).*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 Biodata Ketua dan Anggota Tim Pelaksana

1. Identitas Diri Ketua Tim

1	Nama Lengkap	Rosalina Dewi Heryani, M.Pd.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIPN/NIK	-
5	NIDN	0316118202
6	Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 16 November 1982
7	Email	Rosalina.dewi7@gmail.com
8	No Telp / HP	08568688130
9	Lulusan yang telah dihasilkan	-
10	Mata Kuliah yang diampu	Evaluasi Pembelajaran, Profesi Kependidikan, Perdagangan Luar Negeri, Metode Penelitian

2. Riwayat Pendidikan

	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Indraprasta PGRI	Universitas Indraprasta PGRI
Bidang Ilmu	Pendidikan Ekonomi	Pendidikan IPS
Tahun Masuk-Lulus	2008-2012	2013-2015
Judul Skripsi/Tesis	Hubungan Kepuasan Gaji dengan Intensitas Perputaran Karyawan (<i>Turnover Intention</i>) Pada PT. Yasulor Indonesia	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi (Survey Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah Jakarta Selatan
Nama Pembimbing	H. Akhmad Sefudin, S.E., M.M. / Ani Interdiana, M.Pd.	Prof. Dr. H. Sumaryoto / H. Taufik, S.Pd., M.Hum.

3. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2017	Analogi Daur Hidup dalam Meramalkan Tingkat Produksi di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) Cikajang Garut	Mandiri	Rp. 5.790.000

4. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
		Sumber	Jumlah
1	Penyuluhan Tentang Pemetaan Potensi Unggul Anak Usia Dini TK Tunas Kejaksaan	Mandiri	Rp. 4.120.000,-
2	Pencegahan Tindakan Perundungan Anak Pada SDN 01 dan 02 Cilandak Timur	Mandiri	Rp. 4.000.000,-
3	PKM di SDS Muhammadiyah 52, Tebet, Jakarta Selatan	Mandiri	Rp. 5.000.000,-

5. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume
1	<i>Homeschooling</i> Sebagai Sekolah Alternatif Ramah Anak	<i>Research Development Journal of Education</i>	Vol. 3 No. 2 April 2017
2	Pemetaan Potensi Unggul Anak Usia Dini TK Tunas Kejaksaan	PKM : Pengabdian Kepada Masyarakat	Vol. 01 N0. 03, Sept-Des. 2018:191-307

6. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Perdagangan Luar Negeri	2017	240	Unindra Press
2	Metodologi Penelitian	2019	138	Unindra Press

Semua data yang diisikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pembuatan laporan penelitian.

Jakarta, 20 Desember 2019
Ketua Pengusul,

Rosalina Dewi Heryani, M.Pd.

1. Identitas Diri Anggota Tim

1	Nama Lengkap	Irna Kumala, M.Pd.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIPN/NIK	-
5	NIDN	0311049004
6	Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 11 April 1990
7	Email	irnakumala@yahoo.com
8	No Telp / HP	081218412627
9	Lulusan yang telah dihasilkan	-
10	Mata Kuliah yang diampu	Perdagangan Luar Negeri, Matematika Ekonomi, Teori Ekonomi Makro, Pasar Uang dan Pasar Modal

2. Riwayat Pendidikan

	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	STMT Trisakti Jakarta	Universitas Indraprasta PGRI
Bidang Ilmu	Manajemen Transportasi Udara	Pendidikan IPS
Tahun Masuk-Lulus	2007 – 2011	2013 – 2015
Judul Skripsi/Tesis	Analisis Strategi Pemasaran Royal Brunei Airlines dalam Rangka Menghadapi Persaingan Harga Tiket Rute Jakarta – Jeddah Tahun 2011	Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial (Survey Pada Sekolah Menengah Pertama di Jakarta Selatan)
Nama Pembimbing	Suharto Abdul Majid, AMTrU, S.Sos., M.M. / Haryono, S.Sos., M.M.	Prof. Dr. H. Sumaryoto / Dr. Heru Sriyono, M.M., M.Pd.

3. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
		Sumber	Jumlah
1	Penyuluhan Tentang Pemetaan Potensi Unggul Anak Usia Dini TK Tunas Kejaksanaan	Mandiri	Rp. 4.120.000,-
2	Pencegahan Tindakan Perundungan Anak Pada SDN 01 dan 02 Cilandak Timur	Mandiri	Rp. 4.000.000,-
3	PKM di SDS Muhammadiyah 52, Tebet, Jakarta Selatan	Mandiri	Rp. 5.000.000,-

4. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume
1	Pemetaan Potensi Unggul Anak Usia Dini TK Tunas Kejaksaan	PKM : Pengabdian Kepada Masyarakat	Vol. 01 NO. 03, Sept-Des. 2018:191-307
2	Strategi Pemasaran dengan Metode SWOT dalam Persaingan Harga Tiket Maskapai Penerbangan	<i>Journal of Applied Business and Economic</i>	DOI : 10.30998/jabe.v5i2.2403

5. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Perdagangan Luar Negeri	2017	240	Unindra Press

Semua data yang diisikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pembuatan laporan penelitian.

Jakarta, 20 Desember 2019
Anggota Tim,

Irna Kumala, M.Pd.