

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS
GURU DI SMP NEGERI 9 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS
GURU DI SMP NEGERI 9 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh

MITHA ASTARI. M

16.0206.0006

Pembimbing

- 1. Dr. Masmuddin, M.Ag**
- 2. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : **Mitha Astari. M**
Nim : 16 0206 0006
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan Dengan Benar Sebenarnya Bahwa:

1. Skripsi Ini Merupakan Hasil Karya Saya Sendiri, Bukan Plagiasi Atau Duplikasi Dari Tulisan/Karya Orang Lain Yang Saya Akui Sebagai Hasil Tulisan Atau Pikiran Saya Sendiri.
2. Seluruh Bagian Dari Skripsi Ini Adalah Karya Saya Sendiri Selain Dari Kutipan Yang Ditunjukkan Sumbernya. Segala Kekeliruan Didalamnya Adalah Tanggung Jawab Saya.

Bilamana Dikemudian Hari Pernyataan Ini Tidak Benar, Maka Saya Bersedia Menerima Sanksi Administratif Atas Perbuatan Saya Dan Gelar Akademik Saya Yang Saya Peroleh Karenanya Dibatalkan.

Demikian Pernyataan Ini Dibuat Untuk Dipergunakan Sebagaimana Semestinya.

Palopo, 26 Desember 2022
Yang Membuat Pernyataan



Mitha Astari. M
Nim. 16 0206 0006

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo” yang ditulis oleh Mitha Astari M Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0006, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 27 Februari 2023, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 28 Maret 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | (<i>AA Dmub</i>) |
| 2. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I. | Penguji I | (<i>S</i>) |
| 3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | (<i>Tasdin Tahrim</i>) |
| 4. Dr. Masmuddin, M.Ag. | Pembimbing I | (<i>Masmuddin</i>) |
| 5. Dr. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II | (<i>Nur Rahmah</i>) |

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
19670516 200003 1 002



Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
1771013 200501 2 006

PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا

مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ (اما بعد)

Puji dan syukur atas kehadiran Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo”.

Sholawat dan salam atas junjungan Rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat Islam selaku para pengikutnya, keluarganya, para sahabatnya serta orang-orang yang senantiasa berada di jalannya. Dimana Nabi yang terakhir diutus oleh Allah SWT. di permukaan bumi ini untuk menyempurnakan akhlak manusia.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M., dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. serta para pegawai dan staf yang telah bekerja keras dalam membina dan mengembangkan serta meningkatkan mutu kualitas Mahasiswa IAIN Palopo.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. Wakil Dekan I, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Dekan II, Drs. Hj. Riawarda, M.Ag. Wakil Dekan III, Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S. Ag, M.Pd. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, beserta dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo yang telah membekali peneliti dengan berbagai ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
4. Dr. Masmuddin, M.Ag. dan Nur Rahmah, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan peneliti dalam penyelesaian skripsi.
5. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I. dan Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku dosen penasehat akademik yang selalu memberikan motivasi pendidikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi dengan tepat waktu.

7. Seluruh dosen beserta staf pegawai Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di Institut Agama Islam Negeri Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang S.Ag, M.Pd., selaku Kepala Unit Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Palopo beserta karyawan dan karyawan di dalam lingkup IAIN Palopo yang telah memberikan peluang dan membantu, khususnya dalam mengumpulkan buku-buku literatur yang berkaitan dengan skripsi ini peneliti.
9. Kepala Sekolah dan Guru-Guru SMP Negeri 9 Palopo yang telah bekerja sama dengan peneliti dalam proses penyelesaian penelitian ini.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Mustahar dan Ibunda Berna, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala pengorbanan secara moril dan material yang begitu banyak diberikan kepada peneliti, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT. mengumpulkan kita semua dalam Syurga-Nya kelak.
11. Kepada sahabatku Rahmayani, S.Pd. dan Kemal yang selalu memberikan semangat dan selalu kebersamaian peneliti dalam keadaan suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam terkhusus kelas a angkatan 2016 yang telah sama-sama

berjuang dan saling mendukung serta membantu selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

Semoga Allah swt selalu mengarahkan hati kepada perbuatan baik dan menjauhi kemungkaran Aamiin. Peneliti juga mengharapkan agar skripsi ini nantinya dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang bersifat membangun juga peneliti harapkan guna memperbaiki penulisan selanjutnya.

Palopo, 2 Oktober 2022

Mitha Astari M

Nim. 16 0206 0006



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Berikut ini adalah Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 B/U/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍad	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Z	Zet dengan titik dibawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

1. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يْ	<i>Fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
وْ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauḷa*

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ا...ي	<i>fathah dan Alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ى	<i>Kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وْ	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

3. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raud}ah al-at}fāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fād}ilah*

الْحِكْمَةُ : *al-h}ikmah*

4. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-h}aqq*

نُعم : *nu'ima*

عُدُو : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (ـِ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *maddah* (ـَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الْشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)

الْفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
سَيِّئٌ : *syai'un*
أُمِرْتُ : *umirtu*

7. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

8. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh*

بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muh{ammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

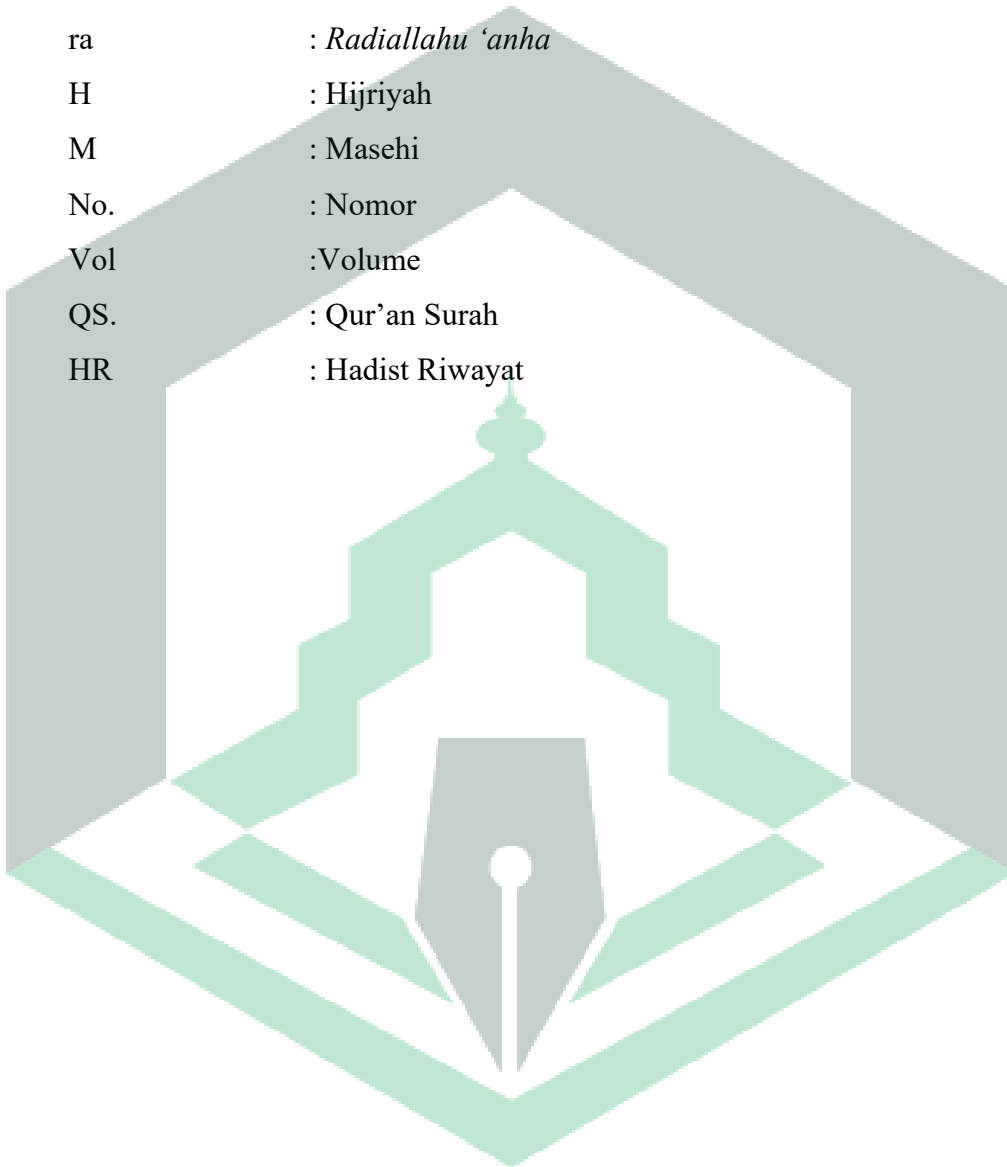
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

B. Singkatan

Sw.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw.	: <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
ra	: <i>Radiallahu 'anha</i>
H	: Hijriyah
M	: Masehi
No.	: Nomor
Vol	: Volume
QS.	: Qur'an Surah
HR	: Hadist Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Masalah	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN/KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
B. Deskripsi Teori	15
1. Kepemimpinan Kepala	15
2. Profesionalitas Guru	30
C. Kerangka Pikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Fokus Penelitian.....	38
C. Definisi Istilah.....	39
D. Desain Penelitian	40
E. Data dan Sumber Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data	42
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	43
I. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
B. Deskripsi Data.....	52
C. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP.....	82

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Surah Al-Baqaraah/2:30	4
Kutipan Ayat 1 Q.S Surah Al-Baqaraah/2:124	19
Kutipan Ayat 1 Q.S Surah An-Nisa/1:59	29



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Tentang Kepemimpinan15



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
Tabel 4.1 Keadaan Guru di SMP Negeri 9 Palopo	50
Tabel 4.2 Rekapitulasi Siswa SMP Negeri 9 Palopo	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir36



ABSTRAK

Mitha Astari. M, 2022. “*Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo*”. Skripsi. program studi manajemen pendidikan islam, fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan, Pembimbing (I) Dr. Masmuddin, M. Ag. Pembimbing (II) Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.

Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah Menengah Pertama Negeri 9 palopo? 2. Bagaimana pengembangan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo? 3. Bagaimana kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo? 4. Apa kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan manajerial. Dalam rangka mendapatkan data yang dibutuhkan maka penulis menggunakan teknik antara lain: observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber informasi adalah kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo dan beberapa guru.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa: 1. Tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo dengan tipe kepemimpinan demokratis yaitu memanusiakan manusia, mendengar masukan, usulan, dan nasihat dari bawahannya, sinergisitas atau kerja sama, memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya. 2. Pengembangan profesionalitas guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yaitu seminar pendidikan, pelatihan komputer, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penambahan koleksi buku-buku. 3. Kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo sudah berjalan dengan cukup baik berdasarkan tanggung jawab dan peran kepala sekolah serta melalui upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu mengikutsertakan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan untuk guru, seminar pendidikan (*Workshop*), memberikan supervisi kepada guru, memberikan motivasi kepada guru. 4. Kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Palopo yaitu kurangnya fasilitas pendukung untuk guru, pemahaman guru terhadap teknologi masih kurang, kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah, guru kurang berinovasi dalam mengajar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kontribusi, Kepala Sekolah, Profesionalitas, Guru.

ABSTRACT

Mitha Astari. M, 2022."The Contribution of the Principal's Leadership in Developing Teacher Professionalism in Palopo 9 Public Middle School". Thesis. Islamic education management study program, faculty of tarbiyah and teacher training, Advisor (I) Dr. Masmuddin, M.Ag. Advisor (II) Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.

The main problems in this thesis are: 1. What are the types of leadership of the principals of Palopo State Junior High School 9? 2. How is the development of teacher professionalism in Palopo 9 Public Junior High School? 3. What is the contribution of the school principal in developing teacher professionalism in Palopo 9 Public Junior High School? 4. What are the obstacles faced by the school principal in developing teacher professionalism at the 9 Palopo State Junior High School. This thesis uses descriptive qualitative research with a managerial approach. In order to obtain the required data, the authors use techniques including: observation, interviews and documentation. Sources of information were the headmaster at Public Junior High School 9 Palopo and several teachers.

The results of the study suggest that: 1. The types of leadership for the principal at Public Junior High School 9 Palopo with a democratic leadership type are humanizing people, listening to input, suggestions, and advice from their subordinates, synergy or cooperation, providing direction and guidance to their subordinates. 2. The professional development of the teachers of Palopo 9 Public Middle School is implemented in the form of activities, namely educational seminars, computer training, MGMP (Subject Teacher Deliberation), addition of a collection of books. 3. The contribution of the school principal in developing teacher professionalism at Public Junior High School 9 Palopo has gone quite well based on the responsibilities and roles of the school principal as well as through the principal's leadership efforts in developing teacher professionalism, namely involving teachers in Subject Teacher Consultations (MGMP), training for teachers, educational seminars (workshops), provide supervision to teachers, provide motivation to teachers. 4. Obstacles to school principals in developing teacher professionalism at Public Middle School 9 Palopo, namely the lack of supporting facilities for teachers, teachers' understanding of technology is still lacking, lack of community participation for school progress, teachers lack innovation in teaching.

Keywords: Leadership, Contribution, Principal, Professionalism, Teacher.

خلاصة

مساهمة قيادة المدير في تطوير احتراف المعلم في 9 مدارس متوسطة عامة في "ميثا أستاري م. ، 2022 بالوبو . "أطروحة دراسة إدارة التربية الإسلامية بكلية المستشار (الأول (د. مصمدين ، م. التربية وتدريب المعلمين (M.Pd. ، S.Pd.I. ، المستشار) الثاني (نور رحمه

1: أنواع القيادة الرئيسية في ما هي. المشاكل الرئيسية في هذه الأطروحة هي: 1: مساهمة مدير المدرسة في ما هي؟ 2: 3 SMP Negeri 9 Palopo في كيف التطوير المهني للمعلمين في المدرسة في تنمية مدير ما هي معوقات؟ 4 SMP Negeri 9 Palopo تطوير احتراف المعلمين في تستخدم هذه الأطروحة البحث النوعي الوصفي بمنهج . بالوبو SMP Negeri 9 مدرس في المهنية إداري. من أجل الحصول على البيانات المطلوبة ، يستخدم المؤلفون تقنيات تشمل: الملاحظة والمقابلات والعديد من الإعدادية Negeri Sembilan Palopo مدرسة والتوثيق. كانت مصادر المعلومات هي مدير المعلمين.

مع نوع القيادة SMP Negeri 9 Palopo القيادة للمديرين في أنواع. نتائج الدراسة إلى ما يلي: 1: الديمقراطية هي إضفاء الطابع الإنساني على الناس ، والاستماع إلى المدخلات والاقتراحات والنصائح من الكفاءة تطوير مرؤوسهم ، والتأزر أو العمل معاً ، وتوفير التوجيه والإرشاد لمرؤوسهم. 2. يتم تنفيذ في كل أنشطة ، وهي الندوات التعليمية ، والتدريب على SMP Negeri 9 Palopo المهنية لمعلمي (مداولة معلم الموضوع) ، بالإضافة إلى مجموعة من الكتب. 3. كانت مساهمة MGMP الكمبيوتر ، و تسير بشكل جيد استناداً إلى SMP Negeri 9 Palopo مدير المدرسة في تطوير احترافية المعلمين في مسؤوليات وأدوار مدير المدرسة ومن خلال الجهود القيادية للمدير في تطوير احترافية المعلمين ، أي تدريب المعلمين ، الندوات التعليمية ، (MGMP) إراك المعلمين في استشارات المعلم في الموضوع (ورش العمل) ، توفير الإرشاد للمعلمين ، توفير الحافز للمعلمين. 4. العقبات التي تواجه مديري المدارس وهي عدم وجود مرافق دعم للمعلمين ، ، SMP Negeri 9 Palopo في تطوير احترافية المعلمين في وفهم المعلمين للتكنولوجيا لا يزال غير موجود ، ونقص المشاركة المجتمعية للتقدم المدرسي ، والمعلمين يفتقرون إلى الابتكار في التدريس

الكلمات المفتاحية: القيادة ، المساهمة ، المدير ، الاحتراف ، المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah sesuatu yang sangat mendasar bagi penataan kepribadian suatu kemajuan manusia dan kemajuan yang menyertainya. Tanpa pelatihan, suatu negara atau masyarakat tidak akan pernah maju sehingga menjadi negara atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak layak. Dengan demikian, pengembangan yang memungkinkan akan dibawa ke dunia dari desain instruksi ruang lingkup yang luas yang layak dan tepat untuk situasi yang unik dan siap untuk menjawab setiap kesulitan zaman.

Selain itu, sekolah merupakan wahana untuk mencetak generasi muda yang sangat vital bagi nasib negara ini. Tanpa pendidikan yang layak dan berkualitas, jelas bangsa ini akan terancam karena anak-anak didiknya dididik secara sembarangan dan tidak sesuai dengan nafas kemajuan zaman yang tidak dapat disangkal ini. Selanjutnya untuk mendapatkan pelatihan yang berkualitas, tentunya semua kalangan yang mampu di dalamnya harus berusaha memberikan yang terbaik dalam mendorong pengajaran.

Pergantian peristiwa di seluruh dunia dan era data mendorong individu Indonesia untuk bekerja pada sifat SDM, karena SDM yang berkualitas adalah modal dasar yang dikembangkan di segala bidang sehingga dipercaya bahwa negara Indonesia dengan SDM-nya dapat menyaingi negara-negara maju lainnya. Untuk bekerja pada sifat SDM, pelatihan memainkan bagian penting, yang diperlukan untuk perbaikan dalam semua masalah sehari-hari tanah air, khususnya mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi penghibur ilmu pengetahuan dan inovasi yang dapat menunjukkan kapasitasnya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, imajinatif, mandiri, dan cakap di bidangnya.

Sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) ”adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani.¹

Tenaga guru merupakan salah satu tenaga persekolahan yang berperan sebagai penentu kemajuan tujuan pembelajaran, karena pengajar secara langsung berhubungan dengan siswa, untuk memberikan arahan yang akan melahirkan alumni yang normal. Pendidik adalah SDM yang menjadi penyelenggara, penghibur dan penentu tercapainya tujuan yang berwibawa.

Guru adalah dasar dari latihan instruktif, terutama yang berhubungan dengan latihan mendidik dan belajar. Tanpa tugas pendidik, interaksi pengajaran dan pembelajaran akan kacau dan bahkan tumbang. Selanjutnya, dalam mendidik para pelaksana, tugas pendidik dalam upaya untuk unggul dalam pelatihan umumnya ditingkatkan, penyajian atau pelaksanaan kerja pengajar secara umum harus ditingkatkan mengingat imbauan dunia persekolahan untuk menghasilkan SDM berkualitas yang dapat bersaing di dunia internasional.waktu.

Simamora menyatakan dalam Moh Uzer Usman bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu Suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.²

Seorang guru dalam mengurus bisnisnya secara kompeten, tidak sepenuhnya terpaku pada penilaian pamerannya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk

¹ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 1 Ayat 1, (2003).

²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016),

membantu mengamati aset hierarkis tetapi juga untuk mengukur tingkat kemahiran dalam pemanfaatan aset yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang harus ditingkatkan ke tingkat berikutnya. Evaluasi pelaksanaan adalah variabel yang signifikan Untuk menggarap presentasi dan pemenuhan pekerjaan instruktur, bagian-bagian yang menunjukkan kapasitas pendidik yang kurang dikenali, diketahui sehingga sistem tidak sepenuhnya kaku untuk menggarap pameran mereka.

Menurut Soebagio dalam Soetjipto, prakarsa instruktif memerlukan pertimbangan mendasar, karena melalui administrasi yang baik kami percaya bahwa para ahli yang berkualitas akan dilahirkan ke dunia dalam berbagai bidang sebagai dalang, buruh yang pada akhirnya dapat menggarap SDM yang berkualitas.³

Menariknya, melalui pelatihan kami merencanakan staf yang berbakat, berkualitas, dan siap untuk menggunakan staf untuk mengatasi masalah bisnis dan area lokal modern serta jaringan yang berbeda.

Menurut Raflis Kosasi dalam Soetjipto, pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh¹ produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.⁴

Pendapat di atas menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai pelopor biasa untuk memahami harapan negara. Oleh karena itu, diperlukan

³Sri Indrastuti & M. Amries Rusli, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*, (Pekanbaru : UR Press Pekanbaru, 2021), 45.

⁴Soetjipto, *et.al., Ibid.*, 44.

seorang kepala sekolah yang memiliki firasat dan kapasitas yang cukup untuk menggerakkan asosiasi sekolah. Dalam tugasnya sebagai instruktur, kepala sekolah harus mempunyai pilihan untuk menanamkan, memajukan dan mengembangkan lebih lanjut kualitas mental, moral, fisik dan imajinatif kepada pendidik atau staf utilitarian lainnya, manajerial (staf) dan perkumpulan mahasiswa atau pelajar. Untuk menanamkan pekerjaan ini, kepala harus menunjukkan disposisi yang meyakinkan dan model. Disposisi yang kuat dan terpuji ini akan menaungi inisiatif, termasuk pelatihan yang dilakukan oleh kepala pendidik di sekolah. Sebagai ungkapan Allah swt.” (QS. Al-Baqarah (2): 30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah (2):30).⁵

Dalam ayat itu difirmankan oleh Allah swt. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan khalifah (pemimpin) diantara umat manusia. Allah akan memilih ummatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh

⁵ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), 6.

kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau seaneh apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.⁶

Dalam kapasitasnya sebagai inspirasi bagi pengajar, pengelola harus memiliki pilihan untuk menggerakkan pendidik agar pamerannya meningkat karena instruktur adalah ujung tombak untuk menghasilkan manusia yang berkualitas. Instruktur akan bekerja secara ideal dengan asumsi mereka didukung oleh beberapa variabel termasuk administrasi kepala.

Oleh karena itu, kepala dalam memacu instruktur harus memberikan perangkat keras, membuat iklim kerja yang menyenangkan, dan memberikan kemajuan/kemajuan pintu terbuka, memberikan hadiah yang layak baik dalam hal uang dan non-finansial memiliki dorongan utama yang berasal dari dalam dirinya untuk mendominasi dalam panggilan sebagai pengajar, pendidik dan pembina agar tujuan sekolah (*instructive objectives*) dapat tercapai.

Kepala sekolah sebagai kepala sekolah memiliki tugas yang tidak dapat disangkal untuk bekerja pada sifat sekolah. Pendidik sebagai bagian utama dalam persekolahan, terutama dalam hal mengatasi berbagai masalah yang berhubungan dengan bekerja pada sifat pengajaran, diharapkan menjadi instruktur yang cakap.

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 238-240.

Keterampilan pengajar yang luar biasa tidak akan ada atau berjalan seperti yang diharapkan tanpa adanya upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah, karena salah satu cara agar pendidik dapat menjadi pendidik yang cakap adalah melalui upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggarap fitrah pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan guru SMP Negeri 9 Palopo yaitu Ibu Risna, S.E. permasalahan yang muncul mengenai komitmen inisiatif pengurus dalam mengembangkan lebih lanjut keterampilan luar biasa pendidik, belum adanya pengawasan (*controlling*) dari kepala terhadap pelaksanaan instruktur. Masih ada beberapa instruktur yang mempunyai tugas tambahan yang banyak, sehingga tugas pokoknya kacau, masih ada pendidik yang belum menguasai di bidang IT, dan masalah lainnya mengenai kinerja guru sebagai pendidik, serta masih ada beberapa pendidik yang belum memenuhi pedoman kapabilitasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan telaah ilmiah dengan judul “*Kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo*”

B. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan secara kompleks. Salah satunya adalah masalah kontribusi kepemimpinan kepala sekolah. Permasalah-permasalahan perlu mendapat solusi. Dalam proposal penulis hanya membatasi masalah pada ruang lingkup kecil yaitu mengenai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMP Negeri 9 Palopo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang judul maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 9 Palopo?
2. Bagaimana pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo?
3. Bagaimana kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo?
4. Apa kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai :

1. Untuk mengetahui deskripsi tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo.
2. Untuk mengetahui deskripsi pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.
3. Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.
4. Untuk mengetahui kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan Profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi para ahli pendidikan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru, sebagai informasi dan masukan untuk dapat meningkatkan profesi guru supaya lebih baik lagi.
- b. Bagi Kepala Sekolah atau pengelola pendidikan dalam melaksanakan tugas serta upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.
- c. Bagi Sekolah dapat menciptakan iklim yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan atau mutu pendidikan.
- d. Bagi Penulis dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kepemimpinan kepala sekolah, dan profesionalisme guru.



BAB II

TINJAUN/KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah gambaran singkat dari konsekuensi pemeriksaan yang telah dilakukan pada isu-isu yang sebanding, sehingga posisi dan komitmen analis diketahui dengan jelas. Pemeriksaan ini mengisi sebagai alasan sebenarnya untuk realitas eksplorasi. Padahal, ada beberapa karya yang sangat berkaitan, antara lain:

1. Penelitian Atik Mustoko Wati, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Tahun 2017, membahas tentang “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Mamba'ulhuda Al-

Islamiyah Ngabar Ponogoro.⁷ Dari hasil review terlihat efek samping bahwa sebagai: (1) upaya kepala sekolah dalam mengerjakan keterampilan instruktif pengajar dengan memberikan arahan dan pengawasan langsung kepada pendidik terkait dengan cara paling umum melaksanakan pembelajaran di wali kelas, terlebih lagi dengan menilai laporan-laporan tersusun yang dibuat oleh instruktur melalui perangkat pembelajaran yang diperlukan dalam sistem pembelajaran, seperti Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).(2) Upaya kepala dalam menggarap kemampuan karakter pendidik dengan menetapkan teladan sejati bagi pengajar. Terlebih lagi, kepala sekolah pada umumnya mengelola pengajar baik di dalam kelas maupun di luar sekolah. Dengan asumsi ada cara seorang pendidik berperilaku yang saya Berlawanan atau tidak sesuai standar kemampuan karakter instruktur, ketua akan memberikan arahan.2. sebagai metodologi tunggal serta memberikan nasihat langsung kepada pendidik. (3) Upaya kuncinya untuk melatih keterampilan ramah dengan membuat rasa harmoni dan koneksi dengan memperluas korespondensi antara pendidik. Agar tercipta iklim kerja yang bersahabat dan menyenangkan dalam iklim sekolah. (4) Upaya pengelola sekolah dalam mengembangkan lebih lanjut kemampuan cakup pendidik, dengan memberikan arahan dan mengikutsertakan instruktur dalam mempersiapkan latihan, kelas, sanggar, dan KKG, menumbuhkan informasi pendidik dan memperoleh informasi baru, memiliki pilihan untuk

⁷Atik Mastiko Wati, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MI Mamba'ul Huda al-Islamiyah Ngabar Ponorogo*, *Jurnal Electronic Theses*, 2017.

menerapkannya dalam pembelajaran sistem di sekolah untuk bekerja pada sifat belajar dan hasil belajar.⁸

2. Penelitian Leni Anggraini Putri, mengkaji “Peranan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Muhammadiyah Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas kepala Madrasah dalam mengembangkan kinerja pendidik lebih baik dilihat dari 8 petunjuk ada 6 penanda yang dilaksanakan dan 2 penanda yang belum dilaksanakan, yaitu memberikan inspirasi untuk berkarya, menumbuhkan kedisiplinan, memberikan wawancara, memberikan penghargaan, memimpin kunjungan kelas, menunjukkan cara pandang dan perilaku yang terpuji, membangun karya yang dinamis, inovatif, membina pendidikan panggilan. Sehubungan dengan presentasi instruktur, ia memiliki sangat bagus, karena dari 6 tanda tersebut ada 4 petunjuk yang sudah dilaksanakan dan 2 petunjuk yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh orang miskin.⁹ Tentang penanda menggabungkan contoh rencana, mengawasi latihan pembelajaran, mengadakan hubungan relasional, memimpin evaluasi, memutar kembali hasil penilaian, mendominasi penyelidikan ilmiah. Selanjutnya cenderung dianggap bahwa tugas kepala madrasah dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan instruktur erat kaitannya dengan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan instruktur dengan alasan bahwa semakin banyak tugas kepala madrasah, semakin banyak pameran instruktur sehingga pendidik dapat menjadi instruktur yang cakap. dalam bekerja pada sifat mengajar di sekolah.¹⁰

⁸ Atik Mastiko Wati, *et.,Ibid.*, 55-57.

⁹Leni Anggraini Putri, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung, Jurnal Repository UIN Raden Intan Lampung*, 2018.

¹⁰*Ibid.*, 62-64.

3. Sotarduga Sihombing, membahas tentang “Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah di SMA Kristen Kalam Kudus Pematangsiantar.¹¹ Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa pertama, kepala sekolah memahami visi sekolah dengan tujuan akhir. tujuan untuk bekerja pada kualitas dan menjadikan visi sebagai alat untuk mengoordinasikan kursus dan tujuan sekolah dan menjadikan tujuan utama sekolah sebagai penjabaran dari visi sekolah karena kebanyakan orang akan menganggapnya normal untuk memberdayakan budaya pencapaian dengan tujuan akhir untuk dikerjakan sifat pelatihan sekolah.kedua, kepala sekolah menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan mendorong upaya inovatif pendidik dan siswa dalam sistem pembelajaran dengan menjelaskan aset pembelajaran.Untuk pendidik dan pekerja, kepala memungkinkan instruktur dan perwakilan melalui penguatan latihan di lingkungan sekolah dan di luar sekolah. Sehubungan dengan siswa, kepala sekolah memilih untuk kontribusi sekolah yang akan datang untuk memelihara budaya berprestasi siswa dan menumbuhkan minat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler sebagai penunjang pembelajaran di ruang belajar untuk memberikan hasil yang berkualitas.¹² Sementara itu, dalam hal jabatan dan kerangka kerja, pimpinan berusaha untuk terus menyelesaikan kekosongan jabatan dan yayasan dengan skala kebutuhan.

No	Judul Penelitian	Nama peneliti	Jenis Penelitian	Relevansi	Perbedaan
1.	Upaya Sekolah	Kepala Atik Dalam Mustoko	Pendekatan Kualitatif	- Sama-sama	Ada variable

¹¹ Sotarduga Sihombing, *Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah (Studi Kasus SMA Kristen Kalam Kudus Pematangsiantar)*, Jurnal Repository Universitas HKBP Nommensen, 2018.

¹²Sotarduga Sihombing., *et.,Ibid.*, 53-55.

	Meningkatkan Profesionalitas Di Mamba'Ulhuda Ngabar Ponogoro	Guru MI	Wati		membahas tentang profesionalitas guru. - Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif.	independen yang berbeda yaitu pada penelitian Atik Mustoko Wati membahas tentang kepala sekolah. sedangkan pada penelitian penyusun membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah.
2.	Peran Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung	Kepala Dalam MTs	Leni Anggraini Putri	Pendekatan Kualitatif	-Sama-samameliti tentang kepala madrasah -Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif	Ada variabel independen yang berbeda yaitu pada penelitian Leni Anggraini Putri membahas tentang kinerja guru. Sedangkan penyusun membahas tentang profesionalitas guru.
3.	Peran Sekolah DalamUpaya Meningkatkan Mutu pendidikan	Kepala Mutu Melalui	Sotarduga Sihombing	Pendekatan Kualitatif	-sama-sama membahas tentang kepala sekolah	Ada variabelindependen yang berbeda

Manajemen Berbasis Sekolah

S
-Sama-
samamengg
unakan
pendekatan
kualitatif

yaitu pada penelitian Sotarduga Sihombing membahas tentang mutu pendidikan. Sedangkan penyusun membahas tentang profesionalitas guru.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan

B. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin.

Menurut Kartono (2010), perintis memiliki sifat, kecenderungan, watak, watak dan watak tersendiri sehingga cara berperilaku dan gayanya dapat dikenali dari orang lain. Gaya dan cara hidupnya akan menaungi cara berperilaku dan tipe administrasinya. Dengan tujuan agar dapat mengangkat beberapa macam wibawa.

Misalnya, tipe menawan, paternalistik, agresif, diktator, dan berbasis suara.¹³ Kepemimpinan sebagai gaya seseorang dalam memimpin suatu wadah atau organisasi formal maupun informal seperti yang ada di dalam hadis nabi yang bersumber dari Imam An_Nasa'iy Assuyuthi, *Sunan An-Nasa'i*, menjelaskan tentang kepemimpinan dengan berperilaku adil yaitu;

أَخْبَرَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ قَالَ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ عَمْرِو بْنِ حَرْبٍ وَأَنْبَاءَنَا مُحَمَّدُ بْنُ آدَمَ بْنِ سُلَيْمَانَ عَنْ ابْنِ الْمُبَارَكِ عَنْ سُفْيَانَ بْنِ عُيَيْنَةَ عَنْ عَمْرِو بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَمْرِو بْنِ أَوْسٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ تَعَالَى عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَلَى يَمِينِ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا قَالُوا قَالَهُ مُحَمَّدٌ فِي حَدِيثِهِ وَكَلَّمَا يَدَيْهِ يَمِينٌ. (رواه النسائي).¹⁴

Artinya: “Telah mengabarkan kepada kami Qutaibah bin Sa'id ia berkata; telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Amru. (dalam jalur lain disebutkan) Telah memberitakan kepada kami Muhammad bin Adam bin Sulaiman dari Ibnul Mubarak dari Sufyan bin Uyainah dari Amru bin Dinar dari Amru bin Aus dari Abdullah bin Amru bin Al 'Ash dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: “Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil akan ditempatkan di sisi Allah Ta'ala di atas mimbar-mimbar yang terbuat dari cahaya, di sisi sebelah kanan 'Arrahman. Yaitu, orang-orang yang adil dalam menghukumi mereka, adil dalam keluarga mereka dan dalam mengerjakan tugas mereka”. (HR. An-Nasa'i).

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara atau tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang

¹³ Hardi Mulyono, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Universitas Muslim Al-Wahliyah, (2018), 291.

¹⁴ Imam An-Nasa'iy Assuyuthi, *Sunan An-Nasa'i*, Kitab. Adabul Qadhah, Juz. 8, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M), 221.

mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri (Raras TS. 2008).

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- (a) Kepemimpinan Otokratis atau ditaktorial (*autocratic leadership*). Merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat, dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi.
- (b) Kepemimpinan Militeristik (*militaristic leadership*). Kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam mengerakkan para bawahannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini ingin selalu dihormati dan disegani oleh para bawahannya, yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahannya.
- (c) Kepemimpinan Paternalistik (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi “bapak” bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya merupakan orang yang dituakan, dan dihormati, diangkat berdasarkan golongan atau kasta.
- (d) Kepemimpinan Partisipatif (*participative leadership*). Merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.

- (e) Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.
- (f) Kepemimpinan Bebas Kendali (*free-rein leadership*).Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.
- (g) Kepemimpinan Karismatik (*charismatic leadership*). Karismatik diasumsikan sebagai karakteristik individual dari pemimpin.Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan.
- (h) Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*). Merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.¹⁵

c. Arti Kepala Sekolah

Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasa dalam upaya

¹⁵Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta, Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol 6 Nomor 1, Tahun 2020, 996-997.

meningkatkan mutu pendidikan.¹⁶ Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Pendidik yang mendapatkan kewajiban ekstra sebagai administrator sekolah.

Daryanto, ketuanya adalah seorang inovator di sebuah organisasi satuan pendidikan. Ketua adalah ketua yayasan satuan pendidikan. Kepala adalah pelopor yang interaksi partisipasinya dapat, masih mengudara, tidak sepenuhnya diselesaikan oleh otoritas publik.¹⁸

Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.¹⁹ Jadi, secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁰ Firman Allah swt (QS. Al-Baqarah.2 : 124).

¹⁶Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, no 28 tahun 2010, Tentang Penugasan Kepala Sekolah.

¹⁷Eko Djatmiko, *The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High School of Semarang Manicpality*, *Jurnal Focus Ekonomi* Vol. 1 No. 2. Tahun 2006, 23.

¹⁸Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 136.

¹⁹Mauviroh & Erny, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sumenep*, *Ejournal Unesa*, Vol. 1. Nomor 3. Tahun 2020.

²⁰*Ibid.*, 16-17.

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۗ ۱۲۴﴾

Terjemahnya :

“Dan (ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman: sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia. Dia (Ibrahim) berkata: “Dan juga dari anak cucuku?” Allah berfirman: “(Benar, tetapi) janjiku tidak berlaku bagi orang-orang yang zalim”.²¹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, Profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalan mereka dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kualitas dan produktifitas pemimpin harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu.

Chaplin mengemukakan dalam buku Syaiful Sagala kemampuan (competence) adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakannya atau perbuatannya, keberhasilan sekolah pengelolaannya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolahnya, yaitu melakukan pengorganisasian secara sistematis, dan komitmennya terhadap perbaikan pengelolaan sekolah dalam wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.²²

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, kepemimpinan bukanlah serangkaian kompetensi yang dibuat oleh seseorang. Melainkan pendekatan atau cara kerja dengan manusia dalam suatu organisasi

²¹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Menteri Agama Republik Indonesia, 2014), 23.

²² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013), 124-125.

untuk menyelesaikan tugas bersama dan tanggung jawab bersama. Kemampuan memahami kondisi yang demikian ini bagi kepala sekolah amat penting artinya, yaitu kemampuan melihat secara tajam apa yang dilakukan untuk memperbaiki pelaksanaan pendidikan disekolah.

Hoy dan Miskel dalam Syaiful Sagala, menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dan berusaha memanfaatkan kompetensinya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bagi keefektifan sekolah.²³

Sergiovanni mengemukakan dalam buku Nanang Fattah, perilaku kepemimpinan yang efektif ditampakkan pada:

- a) Perilaku yang berorientasi tugas, para kepala sekolah sebagai manajer tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan.
- b) Perilaku berorientasi hubungan, para kepala sekolah sebagai manajer penuh perhatian mendukung dan membantu.
- c) Perilaku partisipatif, kepala sekolah sering melakukan pertemuan kelompok yang memudahkan partisipasi, pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik.²⁴

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa, peningkatan mutu kepala sekolah sebaiknya di arahkan kepada pembentukan kepala sekolah yang efektif, diawali pengembangan standar kompetensi kepala sekolah yang berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Sergiovanni dalam buku Nanang Fattah mengemukakan ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu:

- a) Kompetensi teknis (*technical competency*) berkenaan dengan pengetahuan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah.
- b) Kompetensi hubungan antar pribadi (*interpersonal competency*) yang berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah dalam bekerjasama dengan orang lain dan memotivasi mereka agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- c) Kompetensi konseptual (*conceptual competency*) berkenaan dengan keluasan dan wawasan dan konsep seorang kepala sekolah yang

²³*Ibid.*, 125.

²⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Cet. V; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 1.

diperlukan dalam menganalisis dan memecahkan masalah-masalah rumit berkaitan dengan pengelolaan sekolah.²⁵

d. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang rumit dan luar biasa. Hal ini rumit dan unik karena sekolah sebagai suatu perkumpulan yang didalamnya terdapat berbagai aspek yang saling berkaitan dan saling menentukan. Saat menjadi novel dengan alasan bahwa sekolah memiliki kepribadiannya sendiri, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, tempat dilaksanakannya pencerahan eksistensi manusia. Sekolah sebagai asosiasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. "Prestasi sekolah adalah hasil dari kepala". Oleh karena itu, untuk memimpin sebuah sekolah dibutuhkan seorang kepala sekolah yang ahli yang mengabdikan diri secara mendalam pada jabatan yang diembannya.

Daryanto mengemukakan keadaan tersebut dalam buku Jamal Ma'mur Asmani yang mengungkapkan²⁶:

1) Dapat diterima

Koneksi asli dari daerah yang dipimpinnya. Artinya, kehadirannya diakui dan dijunjung tinggi secara konsisten. Para instruktur dan pekerja sebagai area lokal konvensional yang mereka pimpin adalah mantap. Area pelatihan lokal, termasuk dewan sekolah sebagai asosiasi wali, juga menawarkan bantuan. Dalam hipotesis hierarkis, kecukupan ini disebut otentisitas, lebih tepatnya seorang pionir untuk dirasakan dan diakui oleh orang-orang yang dipimpinnya.

2) Kemampuan

²⁵*Ibid.*, 2.

²⁶Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 153-155.

Kapasitas menyangkut bagian keterampilan (capacity) untuk menyelesaikan administrasi, kepala harus memiliki pilihan untuk menangani aset individu yang dipimpinya agar tidak menimbulkan perjuangan. Umumnya, bentrokan muncul karena perbedaan kepentingan dan pemikiran yang tidak wajib. Dengan asumsi pertentangan ini diawasi dengan tepat dan penuh perhatian, dan mewajibkan hal-hal yang masuk akal, itu cenderung dijalankan, itu akan menghasilkan pengaturan dan mendapatkan yang terasa jauh lebih baik.

3) Integritas

Tanggung jawab moral dan standar mematuhi pedoman utama yang telah disetujui oleh prinsip dan standar yang harus diterapkan. Kehormatan juga menyangkut konsistensi dalam menjaga standar permainan atau standar yang berlaku di ranah latihan.

Menurut Sudarwan Danim dalam Wahyudi, ada lima kapasitas fundamental administrator²⁷:

- 1) Memahami visi asosiasi dan memiliki visi kerja yang wajar
- 2) Mampu dan mampu bekerja keras.
- 3) Tekun dan tidak gentar dalam bekerja dengan bawahan, khususnya staf pengatur dan staf ilmiah.
- 4) Memberikan bantuan yang ideal sambil tetap rendah hati.
- 5) Memiliki disiplin kerja yang solid.

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, mereka menyimpulkan bahwa dalam ranah agama pun diputuskan bahwa pionir adalah pribadi yang lugas,

²⁷Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 25.

bertanggung jawab, dan berwawasan. Sudut pandang moral dan moral dimajukan, mengingat fakta bahwa sudut-sudut ini adalah dasar dari inisiatif. Ketika seorang perintis dihadapkan pada ketidaksempurnaan etika, kepercayaan di bawahnya akan terlihat kuat dan komitmennya akan turun drastis.

e. Tanggung Jawab dan Kewajiban Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah staf sekolah yang penuh perhatian dan bertanggung jawab untuk semua latihan sekolah. Dia memiliki tanggung jawab dan komitmen penuh untuk mengatur semua latihan instruktif dalam iklim sekolah yang dipimpinnya. Pencapaian tujuan instruktif sangat tergantung pada kemampuan dan kecerdasan otoritas esensial.

Menurut Daily dalam Jamal Ma'mur Asmani, Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan Negara. Di sinilah, kepala sekolah berposisi sebagai manajer, kepala sekolah berperan langsung dilapangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi, dan usaha perbaikan terus-menerus. Dan, sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi.²⁸

Dedy Mulyasana memerinci dalam buku Jamal Ma'mur Asmani tentang kewajiban kepala sekolah sebagai berikut :

- 1) Menjabarkan visi kedalam misi target mutu.
- 2) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.

²⁸ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 21.

- 3) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah.
- 4) Membuat rencana kerja dan strategis kerja tahunan.
- 5) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah.
- 6) Melibatkan guru dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan.
- 7) Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orangtua/wali siswa dan masyarakat.
- 8) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi serta sanksi atas pelanggaran dan ode etik.
- 9) Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi siswa.
- 10) Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum.
- 11) Melaksanakan dan merumuskan program supervisi.
- 12) Meningkatkan mutu pendidikan.
- 13) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga.
- 14) Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan.
- 15) Membangun, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah.
- 16) Menjamin manajemen organisasi, pengoprasian sumber daya sekolah.
- 17) Menjalin kerja sama dengan orang tua, msyarakat, dan komite sekolah.
- 18) Mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya.²⁹

f. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

²⁹*Ibid.*, 28-30.

Kepala sebagai pelopor harus memiliki pilihan untuk memberikan pedoman dan manajemen, meningkatkan kemampuan staf instruktif, membuka korespondensi dua arah dan kapasitas agen dan tugas. Mohib Asrori mengungkapkan dalam buku Akhmad Sudrajat, bahwa ada 8 kapasitas kepala, yaitu³⁰:

1) Pendidik, kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter. Untuk situasi ini, kepala harus memiliki:

(a) Kemampuan membimbing/membimbing siswa, (b) Kemampuan mengarahkan instruktur, (c) Kemampuan membina pendidik, dan (d) Kemampuan mengikuti perbaikan di bidang pelatihan.

2) Manajer, direktur berperan dalam mengawasi SDM dengan sukses dan mahir. Untuk situasi ini, kepala sekolah harus memiliki: (a) kapasitas untuk mendorong proyek, (b) kapasitas untuk memilah-milah asosiasi sekolah, (c) kapasitas untuk mengaktifkan pendidik, dan (d) kapasitas untuk meningkatkan kantor instruktif.

3) Administrator, pimpinan berperan dalam mengarahkan administrasi kerangka sehingga cenderung lebih kuat dan mahir. Untuk situasi ini, kepala harus memiliki: (a) Kemampuan untuk mengawasi organisasi PBM/BK (b) Kemampuan untuk mengawasi organisasi mahasiswa, (c) Kemampuan untuk mengawasi organisasi angkatan kerja, (d) Kemampuan untuk mengawasi organisasi keuangan, kapasitas untuk berurusan dengan organisasi yayasan, (e) Kemampuan untuk menangani organisasi surat-menyurat.

³⁰ Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 3. Nomor 3. Tahun 2015.

4) Supervisor, administrator berperan dalam membina keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Untuk situasi ini, kepala harus memiliki: (a) kapasitas untuk mendorong program pengawasan instruktif, (b) kapasitas untuk menyelesaikan program manajemen, dan (c) kapasitas untuk menggunakan konsekuensi pengawasan.

5) Pemimpin, administrator berperan dalam mempengaruhi individu untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan yang khas. Untuk situasi ini kepala sekolah harus: (a) memiliki karakter yang solid, (b) kemampuan untuk memberikan administrasi yang sempurna, lugas, dan cakap, (c) mendapatkan keadaan penghuni sekolah.

6) Inovator, kepala adalah individu yang manis dan inventif. Untuk situasi ini, kepala harus memiliki: (a) Kapasitas untuk menyelesaikan perubahan (meningkatkan). (b) Kemampuan untuk melaksanakan strategi terbaru di bidang pengajaran.

7) Motivator, ketua harus memiliki pilihan untuk memberikan dukungan, sehingga semua bagian pelatihan dapat tumbuh dengan ahli. Untuk situasi ini, kepala sekolah harus memiliki: (a) kapasitas untuk mengelola tempat kerja (fisik) (b) kapasitas untuk mengontrol pekerjaan/konsentrasi pada iklim, dan (c) kapasitas untuk menentukan pilihan untuk sekolah.

8) Pengusaha, kepala sekolah berperan dalam melihat pintu terbuka dan memanfaatkan kesempatan untuk membantu sekolah. Untuk situasi ini, kepala sekolah harus memiliki: (a) Kemampuan untuk membuat kemajuan yang berharga bagi siswa kemajuan sekolah, (b) Kemampuan untuk berusaha mencapai hasil

yang layak, dan (c) Kapasitas pendorong yang kuat untuk membuat kemajuan dalam menyelesaikan tugas dan kapasitas utama.

Drucker mengemukakan dalam buku Made Pidarta tugas kepala sekolah dimasa depan, antara lain mampu menangani organisasi berdasarkan tujuan; dapat mengambil resiko yang lebih besar dan untuk waktu yang lebih panjang, karna ia memutuskan sendiri alternatif-alternatif pemecahan masalah beserta kontrolnya mampu membuat keputusan strategi; dapat membangun teori yang terintegasi/terpadu; bisa mengomunikasikan informasi secara jelas dan cepat; dapat melihat organisasi sebagai keseluruhan dan mengintegrasikan fungsi-fungsinya; mampu menghubungkan hasil kerjanya dengan organisasi dan lingkungan; serta bias menemukan hal-hal yang berarti sebagai pengambilan keputusan dan tindakan.³¹

Wahjo sumidjo dalam buku Abdullah Munir, administrator bekerja dengan orang lain. Kewajiban pokok yang harus dilakukan sebagai surat menyurat langsung di lingkungan sekolah, antara lain meliputi:

- 1) Kepala cakap dan bertanggung jawab atas semua kegiatan yang dilakukan bawahan.
- 2) Dengan waktu dan aset yang terbatas, administrator sekolah harus memiliki opsi untuk mengelola berbagai masalah.
- 3) Kepala harus berpikir sistematis dan bijaksana. Kepala juga harus memiliki pilihan untuk mengatasi masalah melalui pemeriksaan, kemudian mengatasinya dengan jawaban.
- 4) Ketua adalah perantara atau mediator.
- 5) Ketua adalah seorang pembuat undang-undang. Direktur harus memiliki pilihan untuk membuat koneksi yang bermanfaat melalui pendekatan pengaruh dan pengaturan.

³¹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 235-237.

6) Ketua adalah seorang negosiator. Dalam berbagai jenis pertemuan, kepala sekolah adalah ilustrasi otoritas sekolah yang dipimpinnya.

7) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah.³² Firman Allah SWT QS. An-Nisa'(4 : 59) yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.³³

Allah SWT memerintahkan untuk taat kepadanya dan rasulnya dengan melaksanakan perintah keduanya yang wajib dan yang sunnah serta menjauhi larangan keduanya. Allah SWT juga memerintahkan untuk taat kepada para pemimpin, mereka itu adalah orang-orang yang memegang kekuasaan atas manusia, yaitu para penguasa, para hakim dan para ahli fatwa (mufti), sesungguhnya tidaklah berjalan baik urusan agama dan dunia manusia kecuali dengan taat dan tunduk kepada mereka, sebagai suatu tindakan ketaatan

³² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 16.

³³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Bintang Indonesia Jakarta, 2011), 87.

kepada Allah SWT dan mengharap apa yang ada di sisinya, akan tetapi dengan syarat bila mereka tidak memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah SWT, dan bila mereka memerintahkan kepada kemaksiatan kepada Allah SWT, maka tidak ada ketaatan kepada makhluk dalam kemaksiatan kepada Allah SWT.

2. Profesionalitas Guru

a. Pengertian Profesionalitas

Istilah Profesi berasal dari kata panggilan, dan itu menyiratkan bidang pekerjaan yang dibutuhkan atau akan disibukkan seseorang, dan memiliki kemampuan tertentu. Panggilan juga dicirikan sebagai posisi atau pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan kemampuan luar biasa yang diperoleh dari sekolah luar biasa. Rimang mengatakan, dalam acara yang dibuat oleh seorang instruktur adalah parade, kemampuan instruktif harus ada dan ditambahkan ke panggilan mendidik.³⁴ Dengan anggapan bahwa pemanggilan tersebut dilengkapi dengan keteguhan dan ketaqwaan yang tinggi serta memupuk disiplin logika di bidang persekolahan, maka pada saat itu individu tersebut telah melakukan peminatan dalam ilmu instruktif. Profesionalitas mengacu pada disposisi individu dari panggilan menuju panggilan mereka dan tingkat informasi dan penguasaan yang mereka miliki untuk melakukan pekerjaan mereka. Keterampilan yang luar biasa adalah sikap seorang ahli. Ini menyiratkan bahwa sebuah kelompok

³⁴Ainon Mardhiah, DKK. *Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik di SMP Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4 Nomor 2 Tahun 2014.

memahami bahwa setiap pekerjaan seharusnya diselesaikan oleh seseorang yang memiliki kemampuan di bidangnya atau panggilannya.³⁵

Menurut T. Raka Joni dalam Oemar Hamalik, Profesionalitas merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya. Tanggung jawab (responsibility) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur.³⁶

Menurut Muhibbin Syah dalam Anwar Jasin, secara tradisional profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status sosial, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya. Hal ini terwujud dalam kewenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standart mereka sendiri. Ketentuan-ketentuan dan standart ini dibukukan dalam suatu kode etik professional yang dibuat oleh asosiasi atau organisasi profesi. Selain itu profesi berdasarkan kepada keahlian, kompetensi, dan pengetahuan. Sehingga untuk menjadi profesional seseorang harus menjalani pendidikan yang relatif lama. Disamping itu profesi ditandai juga oleh adanya perijinan untuk melakukan suatu kegiatan profesional yang biasa diberikan oleh negara.³⁷

Berdasarkan penilaian para ahli ini, para ilmuwan menyimpulkan bahwa gagasan tentang panggilan memiliki kapasitas yang signifikan dalam kehidupan dan peningkatan masyarakat. Setiap panggilan mengklaim bahwa ia memiliki informasi dan kapasitas yang "berkualitas" yang sangat berperan dalam peningkatan masyarakat. Kemampuan atau keterampilan individu ahli bukan hanya konsekuensi dari penyesuaian atau latihan rutin yang disesuaikan. Bagaimanapun, harus dipahami bahwa Anda harus memiliki pemahaman yang kuat, memiliki pengetahuan sosial yang luas, terpacu dan berusaha untuk bekerja.

³⁵Delati, dkk, (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung : Ciptapustaka Media, 3.

³⁶Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Cet. IV; Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 27.

³⁷ Anwar Jasin, *Profesionalisme Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*, (Cet. V; Jakarta: Intermedia, 2005), 35.

Sutan Zanti Arbi dalam Maman Achdiat “Profesionalisme dan profesi” telah menjadi kosa kata umum. Kata profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas, suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Profesionalis menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, dan loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.³⁸

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Gurud dan Dosen pasal 5 DPR RI, “Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen” 7 ayat 1, dalam buku A. Hakam Naja dinyatakan bahwa panggilan pertunjukan adalah suatu bidang pekerjaan luar biasa yang dilakukan dengan memperhatikan standar-standar yang menyertainya:

- 1) Memiliki kemampuan, minat, pekerjaan, dan optimisme.
- 2) Memiliki janji untuk bekerja pada sifat instruksi, kepercayaan diri, pengabdian, dan orang terhormat.
- 3) Memiliki kemampuan skolastik dan landasan instruktif sesuai kewajibannya.
- 4) Memiliki keterampilan penting sesuai bidang dan usaha.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban ahli.
- 6) Memperoleh gaji yang ditentukan sesuai pelaksanaan pekerjaan.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan secara ahli pada premis berkelanjutan dengan pembelajaran yang mengakar.
- 8) Telah memastikan asuransi yang sah dan melakukan kewajiban yang mahir.

³⁸ Maman Achdiat, *Pembentukan Profesioanal Keguruan*, (Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 6.

9) Memiliki perkumpulan ahli yang mempunyai kedudukan untuk mengendalikan hal-hal yang berhubungan dengan kewajiban ahli pendidik.³⁹

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, analisis menyimpulkan bahwa, keterampilan luar biasa instruktur adalah tugas pertunjukan yang merupakan panggilan etis. Selain memiliki kedalaman informasi, pendidik harus menjadi individu yang saleh dan memiliki orang atau perilaku yang hebat. Tingkah laku pendidik juga merupakan akibat dari kemampuan impresif instruktur itu sendiri karena secara langsung atau implikasinya berdampak pada inspirasi belajar siswa, baik positif maupun negatif. Dengan asumsi karakter yang ditunjukkan oleh pendidik sesuai dengan semua kabar baik, mentalitas, dan perilaku, siswa akan dibujuk untuk berkonsentrasi dengan baik. Pendidik yang cakap memindahkan informasi, namun juga memiliki kepribadian yang baik dan dapat menjadi teladan bagi siswa.

b. Mendapatkan Profesionalisme Guru

Keterampilan luar biasa pendidik adalah kondisi, arah, nilai, akal, dan sifat bahasa dari bakat dan wewenang di bidang pendidikan dan pengajaran yang berhubungan dengan mata pencaharian individu. Pengajar ahli itu sendiri adalah pendidik yang bersertifikat, cakap, dan berkeinginan untuk membawa prestasi belajar dan mempengaruhi proses belajar siswa yang akan membawa prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Menurut Kellough dalam Yunus Abu Bakar, keterampilan luar biasa pendidik adalah tingkat pelaksanaan individu dalam melakukan fungsi sebagai

³⁹A. Hakim Naja, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Cet : I-Jakarta : Pustaka Pelajar 2013), 1.

instruktur yang ditopang oleh kemampuan dan seperangkat aturan yang mengatur.⁴⁰

Menurut Moh Surya di Samana, kehadiran instruktur adalah sebagai instruktur ahli di sekolah, untuk situasi ini pendidik sebagai *uswatun hasanah*, posisi manajerial, dan pejabat daerah setempat.⁴¹

c. Peran Guru Profesional

Pendidik memiliki komitmen yang sangat besar terhadap kemajuan pembelajaran di sekolah. Pendidik berperan penting dalam membantu kemajuan siswa untuk memahami tujuan hidup mereka secara ideal. Minat, bakat, kemampuan, dan kemungkinan yang digerakkan oleh siswa tidak akan tumbuh dengan baik tanpa bantuan instruktur. Dengan demikian, pendidik perlu fokus pada siswa secara mandiri, mengingat antara satu siswa dan satu lagi terdapat perbedaan. Pendidik juga harus berlomba dalam belajar, dengan memberikan ruang belajar kepada semua siswa untuk mengembangkan potensi mereka secara ideal.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Hamzah B. Uno dalam Martinis Yamin tugas instruktur ahli adalah sebagai perencana (perancang pembelajaran), guru (peningkatan karakter), ketua (pengarah pembelajaran), pengawas (pelaksana khusus peraturan), bos (layar), perintis (menyelesaikan latihan inovatif), inspirasi (memberi dukungan), penasihat (membantu menangani masalah), fasilitator

⁴⁰Yunus Abu Bakar, *Profesi Keguruan*, (Cet. V : Surabaya : Aprinta, 2009), 1-10.

⁴¹Samana, *Profesional Keguruan*, (Cet. IV : Kanisius, 2006), 13.

(memberikan bantuan dan arahan khusus), dan evaluator (memeriksa pekerjaan siswa).⁴²

d. Atribut Guru Profesional

Kualitas instruktur ahli mengingat karakter manusia secara umum di mana orang memiliki banyak atribut yang bergantung pada faktor kehidupan mereka sendiri. Jadi merek dagang adalah orang atau karate yang layak yang harus dituntut atau dibatasi oleh seorang guru untuk melahirkan usia yang berakhlak mulia dan berbudi pekerti.

Sebagaimana dikemukakan oleh Saiful Bahri Djamarah dalam Martinis Yamin, kualitas pendidik sebagian besar adalah kegiatan atau cara pandang dan kegiatan pengajar baik di sekolah maupun di lingkungan setempat. Misalnya, sikap pendidik dalam mengembangkan administrasi, memperluas informasi, memberikan bimbingan, arahan dan inspirasi kepada siswa, cara berpakaian, berbicara, dan menjalin hubungan baik dengan siswa, rekan, dan individu daerah lainnya.⁴³

Seperti yang ditunjukkan oleh Hayyan Ahmad dalam Piet A. Sahertian, dengan bangkitnya tenaga pendidik ahli yang digerakkan oleh setiap pengajar, maka alam persekolahan akan menjadi lebih baik. Di antara atribut instruktur ahli adalah:

- 1) Patuhi peraturan dan pedoman.
- 2) Pertahankan dan kerjakan asosiasi yang mahir.

⁴² Martinis Yamin, *Manajemen Pembelajaran Kelas*, (Cet. I : Jakarta : Gaung Persada, 2009), 123.

⁴³Ibid., 124.

- 3) Membimbing siswa (spesialis di bidang ilmu pengetahuan dan usaha pengajaran).
- 4) Cinta pekerjaan.
- 5) Memiliki kemandirian/kebebasan dan kesadaran akan harapan orang lain.
- 6) Menciptakan iklim yang layak di tempat kerja (sekolah).
- 7) Menjaga pergaulan dengan teman sebaya (memiliki rasa kekeluargaan/ketabahan).
- 8) Taat dan setia pada pionir.⁴⁴

C. Kerangka Pikir

Prospek adalah klarifikasi tidak permanen dari efek samping yang menjadi objek masalah yang akan kami analisis. Sistem ini diatur dengan cara yang sama berdasarkan survei penulisan dan hasil penelitian yang dapat diterapkan atau terkait.

Sistem pemikiran otoritas mengenai hal tersebut sepakat antara lain sebagai berikut:

1. Uma Sekaran dalam Sugiyono

Sistem kepercayaan adalah suatu model perhitungan tentang bagaimana hipotesis dihubungkan dengan variabel-variabel yang berbeda yang telah diakui signifikan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa suasana hati adalah suatu kesepakatan yang mendasari pengertian yang berbeda, suatu susunan yang paling

⁴⁴Piet. A. Saherfian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Cet. II : Yogyakarta : Andi Offest, 2008), 30.

mendasar dan berubah menjadi penetapan bagi ide atau struktur apa pun. arah umum eksplorasi yang akan dilakukan.⁴⁵

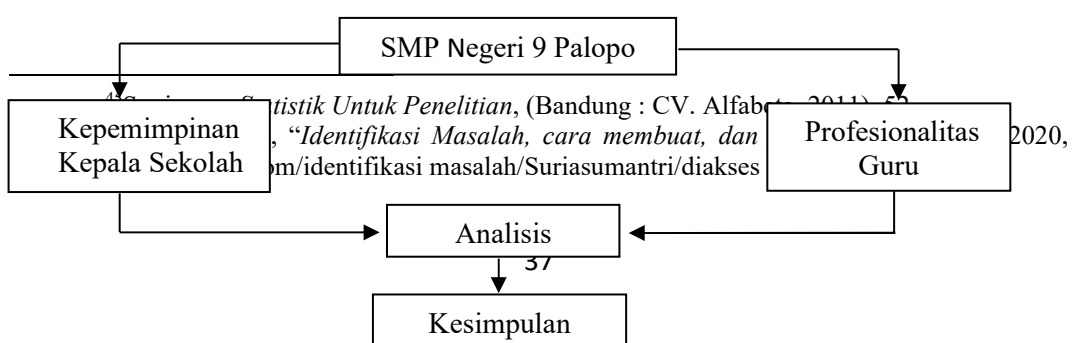
2. Suriasumantri

Suriasumantri berpendapat bahwa seorang spesialis harus mendominasi spekulasi logis yang mengisi sebagai alasan untuk mengembangkan struktur pemikiran yang menghasilkan teori. Struktur keyakinan merupakan klarifikasi singkat tentang efek samping yang menjadi objek permasalahan.⁴⁶

Konstruksi kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat sering dijumpai di instansi pendidikan mulai dari Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas. Kontruksi kepemimpinan kepala sekolah dilakukan untuk meningkatkan atau mengembangkan kinerja tenaga pendidik, profesionalitas pendidik, kualitas pendidik dan lain sebagainya yang dapat menunjang keberhasilan pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat diharapkan mampu memaksimalkan seluruh apatur sekolah terutama guru sebagai tenaga pendidik agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Memberikan motivasi dan rangkaian program penunjang peningkatan profesionalitas guru merupakan salah satu bentuk konstruksi kepemimpinan kepala sekolah.

Peneliti akan berusaha semaksimal mungkin untuk membahas secara sistematis dengan harapan penelitian ini dapat memenuhi syarat sebagai karya ilmiah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka pikir penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah rencana konsep yang dijadikan sebagai prosedur untuk penelitian yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi luas hingga metode terperinci dalam pengumpulan data, analisis dan interpretasi.⁴⁷

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis pendekatan manajerial.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini tentang “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di SMP Negeri 9 Palopo” menggunakan jenis penelitian kualitatif dekskriftif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif ini hanya berusaha menggambarkan atau menginterpretasikan keadaan subyek yang diteliti secara jelas dan sesuai dengan apa adanya dan tidak menggunakan hipotesis sebagai petunjuk arah dalam penelitian ini.⁴⁸

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Maka dari fokus ini di bagi menjadi tiga sub fokus penelitian yaitu :

⁴⁷ Rina Hayati, *Pengertian Pendekatan Penelitian tiga Jenis dan contohnya*, <https://penelitianilmiah.com/pendekatan-penelitian>, diakses pada tanggal 26/7/2019 pukul 22:10.

⁴⁸Ely Rakmawati, *Analisis Kinerja Kepala Sekolah sebagai Manager dalam mencapai Prestasi Sekolah SDN Kandang sapi 1 Kota Pasuruan*. (2016) diakses pada tanggal 26/7/2019 pukul 23:30.

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah
2. Kendala-kendala kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 9 Palopo mengenai alasan memilih SMP 9 Palopo karena peneliti ingin mengangkat bagaimana sebenarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 palopo.

C. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus dalam penelitian dan rumus masalah penelitian, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Kontribusi

Menurut Soerjono Soekanto kontribusi dapat didefinisikan sebagai bentuk iuran uang atau dana, bantuan tenaga, bantuan pemikiran, bantuan materi, dan segala macam bentuk bantuan yang kiranya dapat membantu suksesnya kegiatan pada suatu forum, perkumpulan dan lain sebagainya.⁴⁹

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Didi Pianda kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁵⁰

⁴⁹Indonesia Student, “Pengertian Kontribusi, Jenis, dan Contohnya”, 14 Mei 2019, <https://www.indonesiastudent.com>, diakses 28 November 2022.

⁵⁰Didi Pianda, *Kinerja Guru Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 74.

3. Profesionalitas Guru

Menurut Supriadi profesionalitas guru adalah suatu sikap guru melalui komitmen kepada siswa dan proses belajarnya, penguasaan secara mendalam terhadap materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa, tanggung jawab memonitor hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, mampu berpikir sistematis tentang apa yang harus dilakukan dan belajar dari pengalamannya serta menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.⁵¹

D. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana yang sistematis sebagai kerangka yang dibuat guna untuk mencari jawabatan atas pertanyaan dalam penelitian. Pola desain penelitian dalam setiap disiplin ilmu mempunyai ciri khas masing-masing, namun prinsip-prinsip umumnya memiliki banyak kesamaan.⁵²

Penelitian ini didesain dengan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan manajerial. Pendekatan manajerial yang dilakukan untuk menggali dan mencari tahu konstribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

⁵¹Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Jakarta: Depdikbud, 1998), 37.

⁵²Ismail dan Sri, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 27.

E. Data dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang berlangsung dikumpulkan oleh peneliti sumber pertamanya yaitu Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Palopo dan beberapa guru di setiap tingkatan kelas.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat berhubungan dengan penelitian. data diperoleh dengan cara:
 - a. Pencatatan, yaitu dengan mencatat dari laporan;laporan yang mendukung penelitian.
 - b. Studi Kepustakaan yaitu dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian atau dariinternet dan buku-buku yang dianggap relevan terutama dalam hal menunjang tinjauan teoritis.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang memenuhi persyaratan akademis sehingga dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel.⁵³

Instrumen yang peneliti akan gunakan dalam penelitian ini berupa lembar ceklis yang digunakan pada saat melakukan observasi, daftar pertanyaan yang digunakan pada saat wawancara dan camera smartphone yang digunakan saat membuat dokumentasi di lokasi penelitian.

⁵³Ovan dan Andika, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), 1.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif. Dimana dalam penelitian ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan saat peneliti terjun langsung ke lokasi dan mengamati kegiatan yang dilakukan oleh informan penelitian.⁵⁴

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai strategi pengumpulan informasi jika analis memiliki keinginan untuk mengarahkan studi awal untuk melacak masalah yang harus lebih dari atas ke bawah dan jumlah responden sedikit. Strategi pemilahan informasi ini tergantung pada laporan diri atau laporan diri, atau mungkin pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.⁵⁵

(Wawancara) diarahkan untuk mendapatkan data, yang tidak dapat diperoleh melalui persepsi atau jajak pendapat, Ini karena para ilmuwan tidak dapat melihat semuanya. Tidak semua informasi dapat diperoleh dengan persepsi. Oleh karena itu, ilmuwan harus mengajukan pertanyaan kepada anggota. Pertanyaan sangat penting untuk menangkap penegasan individu, pertimbangan, penilaian, sentimen tentang keanehan, kesempatan, kebenaran atau kenyataan. Dengan mengklarifikasi masalah yang mendesak, ilmuwan masuk ke penalaran orang lain. Dapatkan apa yang ada di depan pikiran mereka dan

⁵⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Penelitian*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 220.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 194.

dapatkan apa yang mereka pikirkan. Karena kebijaksanaan individu, sentimen, perenungan sangat signifikan, dapat dibenarkan dan dapat diekslisitkan dan dianalisis ilmiah.⁵⁶

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan dimasa kecil, disekolah, di tempat kerja, di masyarakat.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data sudah sah jika memiliki empat kriteria sesuai yang diungkapkan oleh Moleong.⁵⁷ Kriteria keabsahan ada empat yaitu:

1. Kredibilitas (*credibility*)

Kredibilitas, khususnya para ilmuwan menyebutkan fakta-fakta yang dapat diamati sehingga hal-hal yang berkaitan dengan komitmen administrasi utama dalam membina keterampilan luar biasa para pengajar di SMP Negeri 9 Palopo, sehingga tingkat kepercayaan terhadap penemuan dapat tercapai. Selain itu, para spesialis menunjukkan tingkat kepercayaan. Hasil pemeriksaan dengan penemuan-penemuan dengan melakukan verifikasi terhadap cara yang sedang direnungkan. Ini harus dimungkinkan dengan persepsi dan penilaian yang ulet melalui triangulasi. Triangulasi menurut Moleong adalah suatu prosedur

⁵⁶ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. (Jakarta: PT Grasindo. 2010), 116.

⁵⁷ Meleong L.J. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), 43.

pemeriksaan keabsahan informasi yang menggunakan benar-benar melihat hotspot yang berbeda untuk pemeriksaan, khususnya pemanfaatan a) sumber, b) strategi, c) spesialis dan, d) hipotesis dalam eksplorasi subjektif.

Ini menyiratkan bahwa strategi triangulasi adalah pekerjaan untuk membuang kontras dalam pengembangan realitas yang ada sehubungan dengan pengumpulan informasi tentang berbagai kesempatan dan koneksi menurut sudut pandang yang berbeda, sehingga analis dapat melakukan check and recheck temuan-temuan yang didapat.⁵⁸

2. Kemampuan beradaptasi

Spekulasi eksplorasi subyektif tidak memerlukan pengandaian, misalnya mean populasi dan mean uji atau kecurigaan tikungan standar. Adaptasi berfokus pada kesamaan pentingnya unsur-unsur komponen yang terdapat dalam kekhasan ulasan dan kekhasan yang berbeda di luar jangkauan ulasan. Metode untuk menjamin legitimasi ini adalah dengan melakukan penggambaran yang pasti dari informasi hipotetis, atau dari satu kasus ke kasus lain, dengan tujuan agar pembaca dapat menerapkannya dalam pengaturan yang hampir sama.

3. Keteguhan

Dalam tinjauan ini, keteguhan bekerja dari berbagai informasi dan pemeriksaan informasi lapangan serta saat memperkenalkan informasi laporan penelitian. Dalam memupuk rencana tersebut, legitimasi informasi digarap dari penentuan dan konsentrasi kasus, arah lapangan dan peningkatan yang diperhitungkan.

⁵⁸Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations & Komunikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), 219-220.

4. Kemampuan beradaptasi (confirmability)

Rasa percaya diri akan lebih mudah diperoleh dengan asumsi dilengkapi dengan catatan atas pelaksanaan seluruh siklus dan hasil eksplorasi, karena pemeriksaan tersebut melakukan tinjauan ulang, khususnya dengan mencirikan informasi yang telah diperoleh kemudian dipusatkan dan kemudian spesialis. membuat laporan hasil pemeriksaan.

Dalam pemeriksaan subjektif ini, spesialis menggunakan triangulasi untuk benar-benar melihat keabsahan informasi/menguji keabsahan informasi tersebut. Strategi triangulasi adalah metode pengecekan legitimasi informasi yang memanfaatkan sesuatu yang berbeda. Di luar informasi ini untuk tujuan pengecekan atau sebagai korelasi dengan informasi ini. Metode triangulasi yang paling umum digunakan adalah melalui penilaian sumber yang berbeda. Triangulasi adalah cara paling efektif untuk menghilangkan perbedaan dalam perkembangan realitas yang ada sehubungan dengan dan hubungan dari berbagai pandangan.⁵⁹

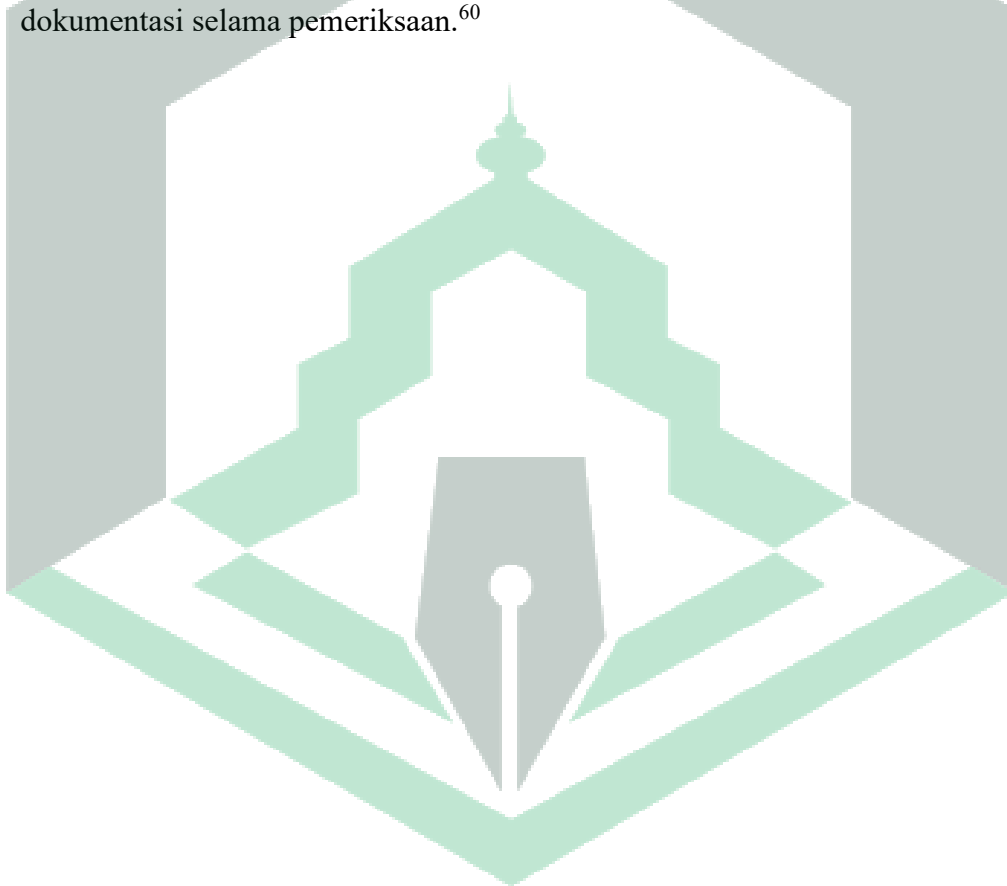
Setelah para ilmuwan mendapatkan informasi, apakah itu informasi wawancara, informasi dokumentasi, atau informasi persepsi, maka analisis kemudian, pada saat itu, mencari sumber, antara lain dengan:

1. Membandingkan informasi persepsi yang didapat dan bertemu dengan saksi.
2. Membandingkan dua pertemuan antara sumber dan satu sama lain.
3. Membandingkan informasi rapat dan dokumentasi yang telah dikumpulkan.

⁵⁹Meleong L.J. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), 56.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penanganan informasi, penelitian menggunakan strategi pengubahan dimana para ahli mengawasi informasi berdasarkan saksi-saksi yang telah dikumpulkan dan dirangkai menjadi suatu substansi tanpa mengubah pentingnya informasi dan keanehan yang terjadi ketika eksplorasi terjadi dan menjadikannya seperti apa adanya. Metode yang digunakan untuk menggambarkan informasi yang dikumpulkan para ilmuwan, dua informasi dari pertemuan, persepsi dan dokumentasi selama pemeriksaan.⁶⁰



⁶⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2011). 52.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat SMP Negeri 9 Palopo

Gedung SMP Negeri 9 Palopo mulai dibangun ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Bapak Walikota Drs. H.P. Tenriajeng M.Si. pada tanggal 9 Sempteber 2004 dengan luas tanah 6,350m. Serta menggunakan dana sebanyak Rp. 887.070.000, dengan sistem sekolah dipercayakan mengelolah bangunan kepada Komite Unit Sekolah Baru (USB) sebagai ketua komite ialah Abd. Aris Lainring, S.Pd, M.Pd. yang terdiri dari anggota-anggotanya dari steck holder, dalam hal ini unsur pemerintah, guru, LBM, dan masyarakat sebagai bangunan pertama gedung SMP Negeri 9 Palopo, Kecamatan Telluwanua, Kelurahan Maroangin, yang terletak di jalan Dr. Ratulangi km 11 Kota Palopo.⁶¹

Sekolah SMP Negeri 9 Palopo saat ini dipimpin oleh Bapak Iding Nangke, S.Pd. beliau sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam membina dan mengembangkan sekolah. Sebagai pemimpin beliau selalu memperlakukan guru-guru dan juga staf dengan bijaksana serta dihormati oleh seluruh oknum sekolah. Adapaun kurikulum yang digunakan di sekolah ini, masih menggunakan kurikulum K13 untuk seluruh mata pelajaran.

2. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMP Negeri 9 Palopo
- b. No. Statistik Sekolah/NPSN : 201196204001/40307853
- c. Tipe Sekolah : A/A1/A2/B/B1/B2/C/C1/C2

⁶¹ Erni, Staf SMP Negeri 9 Palopo, Dokumen, September 2022.

d. Alamat Sekolah : Jl. Dr. Ratulangi km. 11 Kota Palopo
: (Kelurahan) Maroangin
: (Kecamatan) Telluwanua
: (Kabupaten/Kota) Palopo
: (Provinsi) Sulawesi Selatan

e. Telpon/HP/Fas : -

f. Jarak Sekolah ke Dinas : 11Km Kabupaten/Kota

g. Status Sekolah : Negeri

h. Nilai Akreditasi Sekolah : A (Skor = 87)

3. Visi Misi dan Tujuan SMP Negeri 9 Palopo

Adapun visi misi dan tujuan SMP Negeri 9 Palopo yaitu sebagai berikut :

a. Visi

Visi SMP Negeri 9 Palopo yaitu “Unggul dalam prestasi dalam berakhlak mulia serta bernuansa islam dan takwa”.

b. Misi

Dalam mewujudkan visi SMP Negeri 9 Palopo tentu diperlukan langkah nyata agar dapat diharapkan dapat terwujud. Adapun misi SMP Negeri 9 Palopo adalah sebagai berikut;

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan belajar secara efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal berdasarkan potensi yang ada.
- 2) Meningkatkan kegiatan MGMP dalam pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

- 3) Menimbulkan semangat prestasi olahraga dan seni.
- 4) Melaksanakan kegiatan keagamaan.
- 5) Menciptakan suasana yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan kepada seluruh warga sekolah.
- 6) Menyediakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana
- 7) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih dan nyaman sesuai konsep wisata mandala

c. Tujuan

Tujuan SMP Negeri 9 Palopo yaitu sebagai berikut;

- 1) Mengklarifikasikan siswa yang terampil, kreatif dan berpartisipasi.
- 2) Menciptakan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.
- 3) Menghasilkan bibit seni dan bibit atlet yang berprestasi tingkat Kabupaten/Kota.
- 4) Menghasilkan peserta didik yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia.
- 5) Menciptakan suasana yang harmonis.
- 6) Menciptakan peserta didik yang terampilan dan berkualitas.
- 7) Memiliki kebersihan kenyamanan sekolah yang mampu menjadi finalis Kabupaten/Kota

4. Keadaan Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Berdasarkan data yang ada di SMP Negeri 9 Palopo mulai dari awal sampai saat ini mengalami peningkatan cukup signifikan. Ketersediaan tenaga pendidik dan pengawal. Adapun jumlah guru di SMP Negeri 9 Palopo untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1 Keadaan Guru di SMP Negeri 9 Palopo
Tahun Pelajaran 2021-2022**

No.	Nama Guru	Status Kepegawaian	Jabatan/Guru
1.	Iding Nangke, S.Pd.	PNS	Kepala sekolah
2.	Burhanuddin, S.E.	PNS	Wakasek
3.	Sulman, S.Pd.	PNS	Guru Matematika
4.	Risna, S.E.	PNS	Guru IPS
5.	Heni Kumalasari, S.Pd	PNS	Guru Bahasa Indonesia
6.	Sri Dewiarti Kasih, S.Pd	PNS	Guru Seni Budaya
7.	Natan Senobua, S.Pd.	PNS	Guru Penjas
8.	Ummu Kalsum, S.E.	PNS	Guru IPS-Mulok
9.	Hidayah, S.Pd.	PNS	Guru Bahasa Inggris
10.	Nurhayati Abdul, S.Pd.	PNS	Guru IPA
11.	Nurfhiyani, S.Pd.	PNS	Guru Mulok
12.	Hj. Sukmawati A, S.Pd.	PNS	Guru Matematika
13.	Rika, S.H.I.	PNS	Guru PAI
14.	Juhaini, S.E.	PNS	Guru IPS
15.	Ismawati Ismail, S.Pd.	PNS	Guru Bahasa Inggris
16.	Yospin, S.Pd.	PNS	Guru Matematika
17.	Sunarti, S.Pd.	PNS	Guru Bahasa Indonesia
18.	Durmi Tallesang, S.Pd.	PNS	Guru IPA
19.	Robert Katanni, S.Pd.	PNS	Guru Seni Budaya
20.	Dra. Nurmasnah.	PNS	Guru PAI
21.	Nirwana, S.Pd.	PNS	Guru IPA
22.	Wahida Kumma, S.Pd. M.Pd	PNS	Guru Bahasa Indonesia
23.	Sukarningsih, S.Pd.I	PNS	Guru Bahasa Inggris
24.	Bakri Marrang, S.Pd.	PNS	Guru Penjas
25.	Asmiati, S.Kom.	PNS	Guru TIK
26.	Ardani, SP	PNS	Guru IPA
27.	Wahyudin, S.Pd.	PTT	Guru Mulok
28.	Marwah, S.Pd.	PTT	-
29.	Sriyana, S.Pd.	PTT	-
30.	Fitria Andriani Amir, S.Pd.	PTT	-
31.	Sri Endang K. S.Pd. K.	PTT	-
32.	Isna, S.Pd.	PTT	Guru TIK
33.	Desi Saputri, S.Pd.	PTT	-
34.	Nurmayanti, S.Pd.	PTT	-
35.	Hurdia, S.Kom.I	PTT	Guru BP/BK
36.	Yuyun Dorce, S.Pd.	PTT	Pustakawan

Sumber Data : Tata Usaha SMP Negeri 9 Palopo, September 2022.

5. Rekapitulasi Siswa SMP Negeri 9 Palopo Tahun Pelajaran 2022/2023

Tabel 4.2 Rekapitulasi Siswa SMP Negeri 9 Palopo

Kelas	L	P	Jumlah	Islam	Kristen	Katolik
VII.1	14	16	30	21	8	1
VII.2	16	15	31	23	7	1
VII.3	14	16	30	16	12	2
VII.4	16	14	30	22	8	0
VII.5	16	14	30	24	6	0
VII.6	15	16	31	21	8	2

Kelas	L	P	Jumlah	Islam	Kristen	Katolik
VIII.1	15	16	31	26	4	1
VIII.2	15	17	32	21	11	0
VIII.3	15	18	33	27	4	3
VIII.4	16	17	33	24	9	0
VIII.5	17	16	33	23	10	0
VIII.6	18	16	34	26	7	1

Kelas	L	P	Jumlah	Islam	Kristen	Katolik
IX.1	19	15	34	28	6	0
IX.2	13	18	31	25	5	0
IX.3	16	16	32	26	5	1
IX.4	14	19	33	25	8	0
IX.5	17	14	31	29	1	1
IX.6	16	16	32	19	8	5

Jenis Kelamin				Agama			
Kelas	L	P	Jumlah	Kelas	L	P	Jumlah
VII	91	91	182	VII	127	49	6
VIII	96	100	196	VIII	147	45	5
IX	95	98	193	IX	152	33	7
SUM	282	289	571	SUM	426	127	18
			571				571

Sumber Data : Tata Usaha SMP Negeri 9 Palopo, Dokumen, September 2022

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 9 Palopo

Hasil observasi dan wawancara peneliti mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo yaitu peneliti menemukan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo adalah tipe kepemimpinan demokratis. Dirumuskan sebagai tipe kepemimpinan demokratis karena dilihat dari perilaku dan tindakan, maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan serta bagaimana cara pengambilan keputusan dalam organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah, demi mencapai perubahan atau peningkatan ke arah yang lebih baik sesuai dengan visi dan misinya.

Perilaku kepala sekolah yang memimpin dengan tipe kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari tanggapan-tanggapan informan yaitu guru-guru di SMP Negeri 9 Palopo. seperti tanggapan Bapak Sulman, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sebagai pemimpin sangat baik karena beliau sangat memedulikan keadaan-keadaan para guru, beliau berinteraksi dengan guru-guru tanpa melihat kedudukan, dan mudah akrab dengan sesama oknum sekolah serta humoris”.⁶²

Pernyataan tersebut menunjukkan perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik dalam bergaul atau berinteraksi dengan bawahannya atau pada guru-guru. Dengan arti lain kepala sekolah memiliki tipe kepemimpinan demokratis yang memanusiakan manusia.

⁶² Sulman, Guru Matematika, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

Perilaku lainnya yang termaksud dalam karakteristik tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo yang ditemukan oleh peneliti yaitu kepala sekolah mendengarkan masukan, usulan, dan nasihat dari bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Ibu Isna, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah yang memimpin di SMP ini memiliki perilaku yang baik pada semua guru dan staf lainnya. Beliau selalu mendengarkan masukan atau keluhan-keluhan yang dihadapi oleh guru dan staf lainnya”.⁶³

Pernyataan tersebut menjelaskan mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah yang baik pada seluruh guru yang ada di sekolah dengan cara selalu mendengarkan masukan, usulan serta nasehat setiap guru.

Temuan lainnya yang peneliti peroleh di lapangan mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, muncul dari tanggapan guru-guru SMP Negeri 9 Palopo. Tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah terlihat dari sinergisitas atau kerja sama kepala sekolah dalam lingkungan sekolah dengan para guru. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Ibu Ummu Kalsum, S.E selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat baik karena tindakan-tindakan beliau yang baik serta selalu menjunjung tinggi kerja sama yang baik pada seluruh guru di lingkungan sekolah dan kompak dengan seluruh oknum sekolah”.⁶⁴

Pernyataan di atas menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dengan tindakan dan perilaku kepala sekolah yang mementingkan kerja sama dengan guru dalam segala aktivitas sekolah. Kerja sama atau sinergisitas yang

⁶³Isna, Guru TIK, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

⁶⁴ Ummu Kalsum, Guru IPS-Mulok, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

tinggi kepala sekolah ini membuat guru-guru gemar dengan tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo tersebut.

Temuan akhir peneliti mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo yaitu selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Bapak Sulman, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan dalam wawancara bahwa:

“Kepala sekolah sebagai pemimpin selalu memberikan arahan maupun bimbingan kepada bawahannya atau kepada guru-guru sebagai bentuk kepedulian beliau dengan guru dan kemajuan sekolah”.⁶⁵

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu Isna, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah memimpin sekolah dengan cara yang baik, beliau selalu memberikan arahan atau bimbingan kepada guru, beliau sangat peduli dengan guru-guru dan selalu memikirkan kebaikan atau kemajuan sekolah”.⁶⁶

Pernyataan tersebut menjelaskan mengenai tipe kepemimpinan kepala sekolah yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya sebagai bentuk kepemimpinan yang demokratis yang mementingkan kemajuan sekolah dan ingin meningkatkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.

2. Deskripsi Pengembangan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Pengembangan profesionalitas guru merupakan sebuah bentuk program pengembangan yang diperuntukkan kepada guru. Guru adalah sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang ada di SMP Negeri 9 Palopo.

⁶⁵Sulman, Guru Matematika, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

⁶⁶Isna, Guru TIK, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

Hasil observasi dan wawancara mengenai pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo mencakup aspek pengembangan sumber daya manusia yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada pengembangan profesionalitas guru. Seperti pengembangan profesionalitas guru melalui seminar pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Ibu Risna, S.E. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

“Bentuk pengembangan profesionalitas yang dilakukan guru yaitu salah satunya mengikuti seminar pendidikan, dengan ikut seminar pendidikan tentu akan menambah ilmu pengetahuan, serta wawasan seorang guru”.⁶⁷

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa salah satu bentuk pengembangan profesionalitas guru yaitu guru mengikuti seminar pendidikan yang dilaksanakan pihak tertentu dengan tujuan guru mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baru, sehingga dapat mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.

Bentuk pengembangan profesionalitas lainnya yang peneliti temukan yaitu guru melakukan pelatihan komputer secara otodidak atau mengikuti pelatihan resmi lainnya. Pelatihan komputer yang dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dalam mengajar dan bekerja lainnya yang menggunakan komputer sebagai sarannya. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Bapak Sulman, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo yang mengatakan bahwa:

⁶⁷Risna, Guru IPS, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

“Pengembangan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan berbagai macam kegiatan seperti melakukan pelatihan komputer baik pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah maupun pelatihan secara individu”.⁶⁸

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pelatihan komputer yang dilakukan oleh guru merupakan salah satu bentuk pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. dengan melakukan pelatihan komputer dapat menambah wawasan terkait teknologi dan menambah keterampilan guru dalam menggunakan komputer atau perangkat lainnya.

Temuan lainnya peneliti peroleh mengenai pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu guru mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang bertujuan meningkatkan atau mengembangkan profesionalitas guru. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Ibu Ummu Kalsum, S.E. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa:

“Dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo ini salah satunya dengan cara menghadiri MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pihak lainnya”.

Senada dengan yang dikatakan oleh Ibu Isna, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa:

“Mengembangkan profesionalitas guru dapat dilakukan dengan cara mengikuti MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) yang diselenggarakan oleh pihak pemerintah atau sekolah guna untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga menjadi profesional dalam mengajar di sekolah”.⁶⁹

Pernyataan di atas menjelaskan mengenai pengembangan profesionalitas guru dengan mengikuti kegiatan yang dapat menunjang pengembangan profesionalitas guru yaitu dengan mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Kegiatan ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta

⁶⁸Sulman, Guru Matematika, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

⁶⁹Isna, Guru TIK, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

wawasan baru terhadap guru guna untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalitas mereka.

Temuan akhir peneliti mengenai pengembangan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu penambahan koleksi buku-buku. Upaya untuk menambah koleksi buku-buku dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang baru setiap membaca koleksi buku tersebut. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan Ibu Risna, S.E. yang mengatakan bahwa:

“Mengembangkan profesionalitas setiap guru dapat dilakukan secara individu dengan upaya menambah koleksi buku bahan ajar atau buku lainnya agar mendapat ilmu pengetahuan yang baru dari bacaan yang baru”.⁷⁰

Pernyataan tersebut merupakan bahwa dalam mengembangkan profesionalitas guru dengan upaya untuk menambah koleksi buku-buku bacaan. Upaya tersebut dapat menjadi acuan pengembangan profesionalitas guru sehingga dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik bagi kemajuan pendidikan sekolah.

3. Kontribusi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Observasi dan wawancara peneliti mengenai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo, peneliti menemukan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah sangat baik dalam mengembangkan profesionalitas guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah yaitu Bapak Iding Nangke, S.Pd. mengenai kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru

⁷⁰Risna, Guru IPS, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

di SMP Negeri 9 Palopo yang terfokus pada upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidikan sehingga menjadi guru yang lebih profesional.

Bapak Iding Nangke, S.Pd. dalam wawancara mengatakan bahwa :

“Upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru yaitu dengan mengikutkan seluruh guru pada musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) serta mengikutsertakan guru pada pelatihan setahunnya”.⁷¹

Pernyataan di atas yang diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo menjelaskan bahwa dalam mengembangkan profesionalitas guru, kepala sekolah sebagai *leader education* berperan penting dalam proses pengembangan profesionalitas guru-guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan mengadakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang mengharuskan seluruh guru ikut berpartisipasi agar guru-guru mendapatkan informasi tentang pendidikan, seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, perubahan kurikulum, metodologi pembelajaran yang baik dan lain sebagainya, yang dapat diperoleh oleh guru-guru dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Kemudian upaya lain yang diungkapkan kepala sekolah dalam wawancara tersebut yaitu mengikutsertakan guru dalam pelatihan setiap tahun untuk mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Pelatihan (diklat) yang merupakan program kepala sekolah yang dilakukan bertujuan menjadikan guru-guru lebih profesional dan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan guru sesuai bidangnya.

⁷¹Iding Nangke, Kepala Sekolah, Wawancara, 8 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

Kontribusi kepala sekolah lainnya dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo, berdasarkan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer yang sangat penting menentukan kemajuan sekolah. Upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo dapat dilihat dalam wawancara peneliti dengan kepala sekolah. Bapak Iding Nangke, S.Pd. selaku kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa :

“Upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru juga dilakukan dengan cara memberikan supervisi kepada guru-guru, mengevaluasi administrasi pembelajaran guru-guru, serta memberikan penghargaan atau reward bagi guru yang berpotensi”.⁷²

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 9 Palopo melakukan supervisi kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah mengadakan supervisi guna untuk selalu mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan seluruh oknum di sekolah. Kepala sekolah pun juga akan melakukan evaluasi administrasi pembelajaran oleh masing-masing guru yang ada di SMP Negeri 9 Palopo. Kegiatan evaluasi administrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting bagi dinamika sekolah, evaluasi sangat dibutuhkan dalam sistem pendidikan karena dengan evaluasi dapat dilihat seberapa jauh perkembangan dan kemajuan hasil pendidikan.

Kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo melalui upaya kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru pada seminar pendidikan (*workshop*). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan salah

⁷²Iding Nangke, Kepala Sekolah, Wawancara, 8 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

satu guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu Ibu Risna, S. E. dalam wawancara mengatakan bahwa :

“Upaya kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalitas kami sebagai guru yaitu salah satunya mengikutkan guru pada seminar pendidikan yang diselenggarakan”.⁷³

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai figur penting di sekolah selalu memperhatikan kepentingan setiap guru yang ada di SMP Negeri 9 Palopo terkhusus pada pengembangan kapasitas kompetensi guru dengan memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengikuti seminar pendidikan (*workshop*) guna untuk membekali guru dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang tentunya mengarah pada inovasi dan pengembangan kinerja guru sebagai tenaga pendidik agar lebih profesional.

Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo mengupayakan pengembangan profesionalitas guru dengan mengikutsertakan guru pada seminar pendidikan (*workshop*) agar seluruh guru mendapatkan ilmu tambahan dan memperdalam ilmu yang dimiliki sebagai media komunikasi untuk bertukar pengetahuan dan pengalaman, serta sebagai wadah untuk mengidentifikasi masalah dan mencari cara pemecahan masalah.

Kontribusi kepala sekolah lainnya dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo melalui upaya kepala sekolah yaitu selalu memberikan motivasi kepada semua guru. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan salah satu guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu Ibu Isna, S.Pd. yang mengatakan bahwa :

⁷³Risna, Guru IPS, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

“Kepala sekolah yang memimpin di sekolah ini selalu berupaya memotivasi semua guru untuk selalu semangat serta menjalankan tugas dan tanggung jawab agar lebih dimaksimalkan sehingga setiap guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya”.⁷⁴

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dan juga sebagai motivator kepada guru-guru untuk lebih mengembangkan kompetensinya. Sebagai motivator, kepala sekolah selalu memberikan motivasi, semangat dan juga dapat mempengaruhi setiap oknum yang ada di lingkungan sekolah agar menjalankan tugas dan bertindak sesuai aturan sekolah sehingga diharapkan kesuksesan kinerja para guru yang ada di sekolah.

Motivasi yang diberikan kepada guru tidak lain untuk memberi dukungan atas segala performance guru dalam proses pembelajaran maupun diluar pembelajaran dengan tujuan semua guru akan lebih mengembangkan profesionalitasnya dalam melaksanakan kewajiban sebagai guru.

4. Kendala-Kendala Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Bekerja sebagai guru bukanlah profesi yang mudah disebabkan seorang guru dituntut harus memahami karakteristik peserta didik, memperhatikan potensinya dan mengembangkannya secara optimal. Profesionalitas guru sangat diharapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik karena guru yang profesional potensi peserta didik akan lebih baik sehingga hasil belajar peserta didik menjadi baik. Namun kenyataannya pada dunia pendidikan masih

⁷⁴Isna, Guru TIK, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo

terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh oknum sekolah terutama kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.

Adapun kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu kurangnya fasilitas pendukung untuk guru. Fasilitas menjadi salah satu penunjang yang menentukan keberhasilan suatu proses baik itu dalam pembelajaran, pengajaran bahkan dalam pengembangan suatu program atau kegiatan-kegiatan tertentu seperti halnya dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yang tentunya memerlukan fasilitas pendukung dalam proses pelaksanaan tugas-tugas atau kegiatan guru sebagai tenaga pendidik.

Namun kenyataan yang ditemukan di lokasi penelitian bahwa sarana dan prasarana masih kurang terdapat di SMP Negeri 9 Palopo, sebagai fasilitas pendukung guru untuk mengembangkan profesionalitasnya hal ini dapat dilihat dari ungkapan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo yaitu Bapak Iding Nangke, S.Pd. yang mengatakan bahwa :

“Kendala yang dihadapi untuk mengembangkan profesionalitas guru yang pertama yaitu kurangnya fasilitas yang mampu menyongsong pelaksanaan proses pembelajaran dan kendala kedua yaitu kurangnya pemahaman teknologi oleh guru sehingga guru tidak berminat melakukan inovasi dalam pembelajaran”.⁷⁵

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa kendala yang dihadapi dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yang paling menonjol yaitu kurangnya fasilitas pendukung untuk guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru agar menjadi profesional dalam profesinya sebagai pendidik siswa generasi bangsa.

⁷⁵Iding Nangke, Kepala Sekolah, Wawancara, 8 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

Kemudian kurangnya pemahaman mengenai teknologi merupakan kendala yang dihadapi dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Pernyataan Bapak Iding Nangke selaku kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo menjelaskan persoalan guru-guru yang masih banyak tidak paham dengan teknologi dan bahkan untuk mengoperasikan teknologi tersebut.

Mengenai kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru SMP Negeri 9 Palopo terkait kurangnya fasilitas pendukung dan pengetahuan guru akan teknologi yang masih kurang, dapat pula dilihat dalam ungkapan Ibu Risna, S.E. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa:

“Di sekolah ini masih terdapat kekurangan fasilitas penunjang guru untuk mengembangkan cara belajar di kelas seperti wifi, dan alat-alat pelengkap lainnya contohnya proyektor”.⁷⁶

Senada dengan yang dikatakan oleh Ibu Isna, S.Pd. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa :

“Masih terdapat kekurangan fasilitas pendukung yang perlu digunakan oleh guru di sekolah seperti wifi yang kurang baik digunakan karena memiliki jaringan yang buruk, kendala yang lainnya juga terlihat jelas masih banyak teman-teman guru termaksud saya kurang memahami teknologi berupa media-media elektronik contohnya menggunakan komputer spesifik”.⁷⁷

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas mendukung untuk guru menjadi pemicu penghambat kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. serta kurangnya pemahaman guru akan teknologi menjadi kendala yang juga dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru, karena pada masa sekarang teknologi

⁷⁶Risna, Guru IPS, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

⁷⁷Isna, Guru TIK, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

merupakan sumber informasi tercepat diperoleh sebab media yang digunakan untuk menggali informasi mesti dimiliki dan tentunya harus dikuasai operasionalnya.

Hal yang menjadi kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah. Peneliti menemukan bahwa dari hasil wawancara dengan pihak guru di SMP Negeri 9 Palopo menyebutkan bahwa kepala sekolah mengalami kendala dalam mengembangkan profesionalitas guru karena kurangnya partisipasi dari masyarakat. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Risna, S.E. selaku guru di SMP Negeri 9 Palopo mengatakan bahwa :

“Kendala yang dihadapi untuk mengembangkan profesionalitas yaitu kurangnya partisipasi dari masyarakat dan orang tua peserta didik untuk kemajuan sekolah”.⁷⁸

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa dalam upaya kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalitas guru terdapat kendala dalam hal partisipasi masyarakat dan orang tua siswa yang kurang perhatian akan keinginan untuk memajukan sekolah.

Temuan terakhir peneliti terkait kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas di SMP Negeri 9 Palopo mengenai guru yang kurang berinovasi dalam mengajar. Hal ini telah diungkapkan oleh Bapak Iding Nangke, S.Pd. selaku kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo dalam wawancara mengatakan bahwa :

“Terkait dengan kendala yang dihadapi dalam mengembangkan profesionalitas guru, saya melihat bahwa masih ada sebagian guru yang cara mengajarnya seperti itu-itu saja, artinya guru tersebut tidak ingin berinovasi

⁷⁸Risna, Guru IPS, Wawancara, 7 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

dalam proses pengajaran, mungkin juga disebabkan oleh kurangnya fasilitas sekolah”.⁷⁹

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi oknum sekolah terutama upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu guru kurang berinovasi dalam mengajar. Guru masih menerapkan pembelajaran sederhana, artinya tidak ada inovasi guru dalam membangun suasana belajar mengajar yang disenangi oleh peserta didik sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru tersebut dapat dikatakan kurang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

C. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, akan dibahas tipe-tipe kepemimpinan, deskripsi pengembangan guru, kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru dan kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Berikut penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada fokus penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan merupakan sebuah cara seseorang dalam memimpin orang lain dalam suatu organisasi. Cara memimpin yang paling tepat bergantung pada fungsi sang pemimpin, individu-individu yang dipimpinnya, serta situasi dalam lingkungan kerja. Sama halnya dengan kepala sekolah sebagai figur penting dalam lingkungan sekolah karena merupakan seorang pemimpin bagi kemajuan pendidikan sekolah yang dipimpinnya.

⁷⁹Iding Nangke, Kepala Sekolah, Wawancara, 8 September 2022 di SMP Negeri 9 Palopo.

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam deksripsi teori, secara garis besar terdapat tipe-tipe kepemimpinan meliputi, kepemimpinan otokratis atau ditaktorial, kepimpinan militeristis, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan laissez faire, kepemimpinan bebas kendali, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan demokratis. Mengenai tipe-tipe kepemimpinan tersebut terdapat satu tipe kepemimpinan yang relevan dengan temuan peneliti mengenai tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah yaitu tipe kepemimpinan demokratis.

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang cenderung melibatkan karyawan atau pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, serta menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan dan pegawai.

Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo mempunyai di sekolah dengan menggunakan tipe kepemimpin demokratis karena melihat perilaku dan tindakan kepala sekolah yang relevan dengan makna tipe kepemimpinan demokratis. Kesesuaian perilaku atau tindakan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo dengan kriteria tipe kepemimpinan demokratis akan diuraikan dalam pembahasan ini. Adapun kriteria-kriteria tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo yaitu sebagai berikut.

a. Memanusiakan Manusia

Perilaku kepala sekolah yang memanusiakan manusia dimaksudkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin melihat seluruh bawahannya yaitu guru

dalam menjalankan fungsi masing-masing dalam lingkungan sekolah bukan sebagai alat berupa mesin yang harus bekerja sesuai dengan kehendaknya. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo tidak memperlakukan bawahannya sebagai benda mati yang tidak bernyawa dan tidak mempunyai perasaan.

Pada dasarnya kepemimpinan demokratis berorientasi kepada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada individu-individu yang dipimpin. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo berperilaku sesuai dengan tipe kepemimpinan demokratis. Beliau menjalin interaksi dengan bawahannya dengan baik sehingga membuat hubungan yang baik pula.

b. Mendengar Masukan, Usulan dan Nasihat dari Bawahannya

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang demokratis, beliau harus memimpin dengan baik dan bijak. Kepala sekolah harus mendengarkan usulan, masukan maupun nasihat dari bawahannya yaitu para guru di SMP Negeri 9 Palopo. Tindakan tersebut merupakan hal yang baik dan tentunya demi kemajuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah tidak boleh merasa bahwa dirinya lah yang paling baik dan bijaksana sebagai seorang pemimpin. Sehingga tidak lagi memerlukan nasihat dari siapapun, apalagi dari guru-guru sebagai bawahannya. Jika hal ini terjadi berarti ciri khas dari tipe kepemimpinan demokratis melainkan masuk dalam tipe kepemimpinan otoriter.

Temuan peneliti mengenai tipe kepemimpinan demokratis terkhusus pada kriterianya yaitu mendengarkan masukan, usulan, dan nasihat dari bawahannya. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo menerapkan hal tersebut dalam peranannya

sebagai pemimpin di SMP Negeri 9 Palopo. Kepala sekolah selalu mendengarkan masukan, usulan dan juga nasihat setiap guru dengan tujuan untuk mengetahui problematika atau hal lainnya yang dihadapi oleh guru. Hal tersebut kepala sekolah lakukan agar dapat mengembangkan profesionalitas guru dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik.

c. Sinergisitas atau Kerja Sama

Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo dalam menjalankan kewajibannya sebagai pemimpin di sekolah diharap dapat membuat lingkungan sekolah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang baik di sekolah, peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mewujudkannya. Salah satunya dengan membangun relasi yang baik dengan semua oknum sekolah termasuk guru-guru.

Cara yang ditempuh kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo membangun hubungan yang baik yaitu dengan cara saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah-masalah yang berkaitan dengan internal sekolah. Sinergisitas yang dimiliki kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Perilaku kepala sekolah yang sinergisitas tersebut membuat para guru menyukai cara memimpin kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo sebab membuat nyaman dan tenang situasi dan kondisi lingkungan sekolah, sehingga seluruh oknum sekolah dalam menjalankan kewajibannya dapat menjadi lebih semangat.

d. Memberikan Arahan dan Bimbingan Kepada Bawahannya

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin sekolah kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kompetensi setiap guru agar dapat mewujudkan visi dan misi sekolah.

Salah satu upaya kepala sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan sekolah yaitu dengan selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya. Upaya ini termasuk dalam kriteria tipe kepemimpinan demokratis, sebab pemimpin yang baik tentunya akan memperhatikan segala kendala dan problematika bawahannya, dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya sesuai dengan persoalan yang dihadapinya. Sikap atau tindakan kepala sekolah ini menempatkan posisinya sebagai pemimpin yang demokratis yang penuh dengan tanggung jawab dan amanah dalam menjalankan kewajibannya sebagai pemimpin sekolah.

2. Deskripsi Pengembangan Profesionalitas Guru

Pengembangan profesionalitas guru merupakan salah satu bentuk program pengembangan yang sasarannya adal guru sebagai tenaga pendidik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia dalam penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Untuk itu guru sebagai SDM diharapkan dikelola agar tujuan pendidikan dapat terwujud.

Pentingnya manajemen pengembangan SDM yang ditujukan kepada guru-guru di SMP Negeri 9 Palopo. Pengembangan yang dibentuk untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Adapun yang menjadi bentuk pengembangan profesionalitas guru dalam bentuk kegiatan-kegiatan yaitu sebagai berikut.

a. Seminar Pendidikan

Seminar pendidikan merupakan suatu kegiatan penyampaian karya ilmiah yang direncanakan untuk dipresentasikan dengan sumber pendidikan oleh penyelenggara dalam mengambil kesimpulan dengan tujuan persamaan pendapat tentang hasil karya ilmiah demi menarik kebenaran isi hasil karya ilmiah. Kegiatan seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak terkait dapat membuat guru yang mengikutinya menjadi wadah baru untuk memperoleh informasi, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang baru.

Guru yang ikut serta di dalam kegiatan seminar pendidikan dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini dapat memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam peningkatan kualitas pendidikan.

b. Pelatihan Komputer

Pelatihan keterampilan komputer merupakan serangkaian kegiatan yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan komputer. Guru membutuhkan pelatihan komputer karena

seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi hampir setiap aktivitas pekerjaan menggunakan komputer sebagai alat bantu utamanya. Selain itu, perkembangan internet juga menjadi salah satu hal yang membuat kebutuhan untuk menguasai komputer dan internet semakin tinggi.

Pelatihan komputer ini dapat menjadi sebuah solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik dalam kemajuan sekolah. Dengan begitu guru yang mengikuti pelatihan komputer baik secara individual maupun dalam bidang akademik pelatihan resmi lainnya, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan menggunakan komputer oleh guru. Adanya pembelajaran yang membutuhkan keterampilan penggunaan komputer juga menjadi alasan mengapa setiap guru sebagai tenaga pendidik membutuhkan pengetahuan dan keterampilan komputer, sehingga guru tersebut dapat meningkatkan atau mengembangkan profesionalitas dalam memajukan kualitas pendidikan di sekolah.

c. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Musyawarah guru mata pelajaran adalah forum atau wadah yang memfasilitasi berkumpulnya seluruh guru mata pelajaran yang sama guna untuk pengembangan profesionalitas bekerja. Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran yaitu mengembangkan kemampuan dan keterampilan guru untuk meningkatkan keberhasilan kegiatan belajar mengajarnya dengan melakukan usaha-usaha meliputi, penguasaan kurikulum, penyusunan program mengajar, rencana pelaksanaan pembelajaran dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kemajuan kualitas pendidikan.

Guru yang mengikuti kegiatan MGMP dapat membuat guru memperoleh pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam mengajar, melalui diskusi dan pelatihan untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensi guru. Dengan begitu, guru yang ikut serta dalam kegiatan MGMP dapat menjadikan sarana untuk guru dalam mengembangkan profesionalitas guru, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

d. Penambahan Koleksi Buku-Buku

Bentuk pengembangan profesionalitas guru salah satunya dengan inisiatif guru menambahkan koleksi buku-buku. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pendidik guru mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain membimbing dan melatih peserta didik tersebut.

Penambahan koleksi buku bagi seorang guru sangatlah penting, karena buku sebagai satu pusat informasi, sumber ilmu pengetahuan, sumber belajar, penelitian atau kegiatan ilmiah lainnya. Dengan begitu guru dapat mengembangkan profesionalitasnya melalui bacaan-bacaan buku yang dikoleksi sebagai sumber pengetahuan yang utama.

3. Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Secara umum kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di seluruh sektor yang ada di sekolah seperti bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, dan perlengkapan serta organisasi sekolah. Kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP

Negeri 9 Palopo yaitu berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah menjadi kunci keberhasilan pendidikan di sekolah, melalui upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo.

Kontribusi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah sudah terbilang cukup baik dan terarah walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala-kendala yang menghambat kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bentuk kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo yaitu sebagai berikut.

a. Mengikutsertakan Guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) merupakan forum atau wadah yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja guru. Guru yang diikutsertakan dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) bertujuan untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menjadi pendidik yang profesional. Kepala sekolah sebagai kunci kesuksesan kualitas pendidikan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan tambahan ilmu pengetahuan kepada guru melalui kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Tujuan kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yaitu untuk memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, terkhusus pada penguasaan substansi materi pembelajaran,

penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, serta dapat memanfaatkan sumber belajar.

Selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tujuan yang diharapkan kepala sekolah juga yaitu guru dapat mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau masyarakat kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalitas di tingkat MGMP, mengembangkan profesionalitas guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan upaya mengikutsertakan guru dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran semata-mata untuk meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.

b. Pelatihan untuk Guru

Kontribusi kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memberikan upaya pengembangan profesionalitas guru melalui pelatihan atau diklat yang harus diikuti oleh guru-guru guna untuk mengharapakan guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga pendidik.

Program pelatihan guru merupakan program yang dilakukan kepala sekolah dengan tujuan guru-guru SMP Negeri 9 Palopo menjadi lebih profesional sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di kelas. Program pelatihan yang diadakan oleh manajemen internal sekolah berfokus pada tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru. Kepala sekolah sebagai

pihak penyelenggara sangat mengharapkan agar guru bisa mendapatkan keunggulan kompetitif serta dapat memberikan pelajaran terbaik.

Kepala sekolah sebagai manajer sekolah berkontribusi dalam mengembangkan profesionalitas guru melalui upaya pelatihan atau diklat terhadap guru-guru yang bermanfaat untuk menumbuhkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik dan guru akan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan program yang bisa bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan masing-masing dengan teknikal dan intelektual. Disamping manfaat pendiklatan guru tersebut, hal yang juga dapat diperoleh oleh guru dalam mengikuti pelatihan yaitu memperoleh pengakuan yang besar atas kemampuan sendiri serta guru akan semakin bertekad dalam mengajar, agar lebih profesional ketika bekerja.

c. Seminar Pendidikan (Workshop)

Bentuk kontribusi kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo dalam mengembangkan profesionalitas guru dengan cara mengikutsertakan guru-guru dalam seminar pendidikan, dengan tujuan untuk menambah wawasan dan keterampilan guru dalam bidangnya. Kepala sekolah mengharapkan guru-guru dapat mengupdate diri dengan seminar pendidikan yang tujuannya untuk membantu guru dalam mengajar serta memahami tentang teknologi, karena pada masa sekarang pembelajaran menggunakan teknologi menjadi lebih berwarna dibanding dengan belajar tatap muka saja.

Kemudian manfaat yang diharapkan oleh kepala sekolah lainnya yaitu guru-guru menjadi lebih profesional dalam proses pembelajaran di kelas karena, telah mendapatkan materi pembelajaran dan informasi baru sehingga menambah

kompetensi dan skill sebagai tenaga pendidik sehingga membuat peningkatan dalam kinerja menjadi lebih profesional dan akan memicu keberhasilan pendidikan di sekolah.

d. Memberikan Supervisi kepada Guru

Kepala sekolah sebagai figur yang sangat penting dalam kesuksesan pendidikan sekolah haruslah memperhatikan segala sesuatu yang ada di sekolah terutama dalam pembelajaran guru terhadap siswa, agar peserta didik mendapatkan haknya untuk belajar dengan baik. Selain sebagai manajer sekolah, kepala sekolah juga sebagai supervisor kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan profesionalitas guru-guru yang ada di SMP Negeri 9 Palopo.

Tujuan kepala sekolah melakukan supervisi akademik yaitu untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalitas setiap guru yang meliputi pengelolaan kelas, keterampilan proses pembelajaran, dan juga dapat menggunakan semua kemampuannya untuk memberikan pengalaman belajar yang berkualitas bagi peserta didik. Kepala sekolah sebagai supervisor akan memeriksa proses pembelajaran di sekolah berjalan sesuai ketentuan dan tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo melakukan pengawasan dengan mengunjungi kelas-kelas saat guru sedang mengajar, melakukan percakapan pribadi dengan guru, maupun mencari informasi mengenai cara mengajar guru melalui peserta didik.

e. Memberikan Motivasi kepada Guru

Kontribusi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo dengan berupaya memberikan motivasi kepada guru agar dapat meningkatkan atau mengembangkan profesionalitas sehingga hasil kinerja guru menjadi lebih baik.

Strategi memotivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui aturan atau pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, selalu disiplin, memberikan penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru bisa meningkatkan kinerja dalam bertugas secara profesional. Kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo juga memperhatikan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan cara memperhatikan kondisi mental dan fisik setiap guru, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperdulikan tenaga pendidik di sekolahnya, serta mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya yaitu mengajar di sekolah.

4. Kendala-Kendala Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 9 Palopo

Kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru tentu memiliki kendala yang dihadapi dalam upaya kepala sekolah mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo. Adapun kendala kepala sekolah dalam kontribusi mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo sebagai berikut.

a. Kurangnya Fasilitas Pendukung untuk Guru

Fasilitas menjadi media utama yang diperlukan oleh guru dalam melakukan pembelajaran di dalam kelas. Fasilitas yang baik tentunya akan memberikan kenyamanan bagi peserta didik dan guru, sehingga guru dapat mengembangkan kinerja-kinerja dan dapat menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah kurang atau tidak memadai, dapat mempengaruhi kualitas mengajar guru sehingga berdampak pula pada pencapaian pendidikan yang baik oleh peserta didik.

Temuan peneliti di lokasi dan berdasarkan hasil wawancara bahwa di SMP Negeri 9 Palopo masih terdapat kekurangan dalam penyediaan fasilitas pendukung yang digunakan oleh guru sebagai tenaga pendidik. Fasilitas pengajaran dan fasilitas guru masih kurang mendukung sehingga dalam mengembangkan profesionalitas guru menjadi terhambat karena fasilitas yang disediakan kepala sekolah atau pihak sekolah belum sepenuhnya memadai tenaga-tenaga pendidik.

b. Pemahaman Guru Terhadap Teknologi Masih Kurang

Guru sebagai figur penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik, dituntut untuk memberikan pembelajaran yang terbaik kepada peserta didik. Salah satu sumber informasi dan pengetahuan yang efektif bagi guru berasal dari teknologi yang membantu guru mengembangkan metode mengajar dan mengumpulkan bahan ajar. Banyak manfaat teknologi yang dapat diperoleh oleh

guru jika mampu memahami teknologi tersebut serta dapat mengoptimalkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan pengetahuan guru.

Kehadiran teknologi sangat membantu guru dalam proses pembelajaran agar lebih *up to date*. Namun kenyataannya tidak semua guru mampu memahami dan mengoperasionalkan teknologi seperti halnya dengan beberapa guru-guru yang berusia cukup tua di SMP Negeri 9 Palopo yang masih kurang pemahamannya terhadap teknologi. Kurangnya pemahaman teknologi oleh guru, ini dapat membuat upaya kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru menjadi terhambat karena kendala teknologi yang tidak memberikan bantuan khusus pada guru sebab guru tersebut tidak mampu memahami apalagi menggunakan teknologi-teknologi canggih.

c. Kurangnya Partisipasi Masyarakat Untuk Kemajuan Sekolah

Beragam kontribusi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru SMP Negeri 9 Palopo melalui upaya-upaya yang telah diterapkan sebelumnya guna untuk meningkatkan kinerja guru dan mengharapakan guru menjadi lebih profesional dalam bekerja.

Partisipasi masyarakat sangat diperlukan dalam mengembangkan pendidikan, perlu ditumbuhkan kemauan dan kemampuan warga atau kelompok masyarakat dalam mengembangkan pendidikan dengan cara berpartisipasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk finansial, material, dan maupun akademik. Partisipasi masyarakat dalam mengembangkan profesionalitas guru memang sangat membantu dalam meningkatkan kualitas sekolah. Namun yang ditemukan

di SMP Negeri 9 Palopo terkendala dalam hal ini yaitu partisipasi masyarakat yang kurang pada pendidikan.

Kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru mengalami hambatan disebabkan oleh kurangnya partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah. Masyarakat di lingkungan sekolah sebagian memiliki sifat apatis terhadap pendidikan di sekolah. Terlihat jika ada panggilan pihak sekolah untuk mengundang masyarakat dan orang tua siswa untuk menghadiri rapat-rapat atau kegiatan sekolah, hanya beberapa dari masyarakat dan orang tua yang hadir di sekolah.

d. Guru Kurang Berinovasi dalam Mengajar

Sebagai tenaga pendidik guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang baik dan efektif terhadap para siswa, salah satunya berinovasi dalam mengajar. Inovasi dalam pembelajaran sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang aktif, menyenangkan, dan efektif untuk mencapai segala tujuan-tujuan pembelajaran.

Pihak sekolah pun tentunya mengupayakan seluruh guru untuk berinovasi dalam mengajar agar menciptakan peserta didiknya menjadi bersemangat dalam belajar. Seperti halnya di SMP Negeri 9 Palopo kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru yaitu guru kurang berinovasi dalam mengajar, meskipun kepala sekolah telah memberikan kontribusi kepada guru dengan baik, namun tetap saja terdapat kendala di dalamnya.

Guru kurang berinovasi dalam mengajar, membuat kegiatan pembelajaran di kelas sering kali dinilai biasa-biasa saja, dan menjadi sangat membosankan karena belum melakukan terobosan baru dengan inovasi untuk menggunakan model pembelajaran aktif, efektif, dan efisien, sehingga dapat merubah gaya belajar yang ada di kelas menjadi lebih menyenangkan guru untuk membuat peserta didik antusias dalam belajar.



BAB V

PENUUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa.

1. Tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 9 Palopo dengan tipe kepemimpinan demokratis meliputi; (a) Memanusiakan manusia, (b) Mendengar masukan, usulan, dan nasihat dari bawahannya, (c) Sinergisitas atau kerja sama, (d) Memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya.

2. Deskripsi pengembangan profesionalitas guru SMP Negeri 9 Palopo diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan meliputi; (a) Seminar pendidikan, (b) Pelatihan komputer, (c) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (d) Penambahan koleksi buku-buku.

3. Kontribusi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo sudah berjalan dengan cukup baik berdasarkan tanggung jawab dan peran kepala sekolah serta melalui upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru meliputi; (a) Mengikutsertakan Guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), (b) Pelatihan untuk guru, (c) Seminar pendidikan (*Workshop*), (d) Memberikan supervisi kepada guru, (e) Memberikan motivasi kepada guru.

4. Kendala-kendala kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo meliputi; (a) Kurangnya fasilitas pendukung untuk guru, (b) Pemahaman guru terhadap teknologi masih kurang, (c) Kurangnya

partisipasi masyarakat untuk kemajuan sekolah, (d) Guru kurang berinovasi dalam mengajar

B. Saran

Setelah melakukan kegiatan penelitian sebagaimana tertuang dalam skripsi ini, peneliti juga ingin memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalitas guru di SMP Negeri 9 Palopo antara lain:

1. Kepala sekolah harus lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di sekolah guna untuk mengembangkan profesionalitas guru sebagai tenaga pendidik dan menciptakan sekolah yang bermutu agar dapat memperoleh keberhasilan pendidikan yang baik berupa mencetak generasi anak bangsa yang berkualitas.

2. Kepala sekolah harus terus mengikutsertakan guru pada musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) karena sangat bermanfaat bagi guru sebagai wadah untuk mengembangkan profesionalitas guru, sehingga dapat berinovasi dalam melakukan pengajaran di kelas.

3. Kepala sekolah harus memenuhi seluruh kesejahteraan guru agar dapat menciptakan guru yang berprofesional, melalui cara dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan atau selalu mengikutkan guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain. serta memenuhi fasilitas guru agar memberikan suasana nyaman dalam melakukan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas.

4. Guru sebaiknya lebih aktif untuk mengikuti segala pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah atau pihak lain guna untuk mengembangkan profesionalitas dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Dapartemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim*, Bogor : Unit Percetakan Bogor, 2018.
- Undang - undang RI No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 1 Ayat 1, Tahun 2003.
- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Akhmad Sudrajat, *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*, Cet. I; Jogjakarta: Pramitra Publishing, 2012.
- Anwar Jasin, *Profesionalisme Guru DalamRangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*, Cet. V; Jakarta: Intemasa, 2003.
- Atik Mustoko Wati, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MI Mamba'ul Huda Al-Islamiyah Ngabar Ponogoro*, Skripsi, Ponogoro: Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Institut Agama Islam Negeri Ponogoro, 2017.
- Bakar Yunus Abu, *Profesi Keguruan*, Cet. V : Surabaya : Aprinta, 2009.
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Djatismiko Eko, *The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High School of Semarang Manicipality*, *Jurnal Focus Ekonomi* Vol. 1 No. 2. Tahun 2006, 23.
- Ely rakmawati, *Analisis Kinerja Kepala Sekolah sebagai Manager dalam mencapai Prestasi Sekolah SDN Kandangsapi 1Kota Pasuruan*. (2016) diakses pada tanggal 26/7/2019 pukul 23:30
- Hakam Naja, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Cet. I; Jakarta: Pustaka Pelajar 2013.
- Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet. IV; Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hayati Rina, *Pengertian Pendekatan Penelitian tiga Jenis dan contohnya*, <https://penelitianilmiah.com/pendekatan-penelitian>, diakses pada tanggal 26/7/2019 pukul 22:10.
- Indrastuti Sri & M. Rusli Amries, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*, Pekanbaru : UR Press Pekanbaru, 2021.

- Ismail dan Sri, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Jalaluddin Assuyuthi, *Sunan An-Nasa'i*, Kitab. Adabul Qadhah, Juz. 8, Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1930 M.
- Jama Ma'Mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet. I; Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo. 2010.
- Leni Anggraini Putri, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden intan Lampung, 2018.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Mauviroh & Erny, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sumenep*, *Ejournal Unesa*, Vol. 1. Nomor 3. Tahun 2020.
- Mulyono Hardi, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Universitas Muslim Al-Wahliyah, 2018.
- Moh. Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016.
- Maman Achdiat, *Pembentukan Profesional Keguruan*, Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mardhiah Ainon, DKK. *Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik di SMP Negeri 3 Peusangan Kabupaten Bireuen*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4 Nomor 2 Tahun 2014.
- Martinis Yamin, *Manajemen pembelajaran Kelas*, Cet. I; Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Meleong L.J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Karya , 2010.
- Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 3. Nomor 3. Tahun 2015.
- Mulyono Abdurrahman, *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*, Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

- Nanag Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet. V; Bandung: Remaja Rosda Karya 2001.
- Ovan dan Andika, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.
- Pianda Didi, *Kinerja Guru Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Ruslan Rosady, *Metode Penelitian: Public Relations & Komunikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013.
- Saherfian Piet. A., *Profil Pendidikan Profesional*, Cet. II : Yogyakarta : Andi Offest, 2008.
- Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Cet. I; Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Sotarduga Sihombing, *Peran Kepala Sekolah Dalam upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah*, Universitas HKBP, Nommensen Medan Pematangsiantar, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Cet, I; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sukmadinata Nana Syaodih, *Metode Penelitian Penelitian*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Sulistiyonni, *Manajemen Pendidikan Islam*, Cet, I; Surabaya : Elkaf, 2009.
- Supriadi Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Jakarta: Depdikbud, 1998.
- Utari Sri dan Moh. Hadi Mustofa, *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta*, *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol 6 Nomor 1, Tahun 2020.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.

L

A

M

P

I

R

A

N



Potret saat melakukan observasi di SMP Negeri 9 Palopo



Potret saat wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 9 Palopo



Potret saat wawancara dengan guru SMP Negeri 9 Palopo



Potret saat wawancara dengan guru SMP Negeri 9 Palopo



RIWAYAT HIDUP



Mitha Astari. M, lahir di Lelewawo pada tanggal 23 Maret 1998. Penulis adalah anak tunggal dari pasangan Mustahar dan Berna. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Lelewawo Kecamatan Batu Putih Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 1 Lelewawo.

Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Batu Putih hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Batu Putih dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis memilih program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.