

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMA NEGERI 1 CUKUH BALAK
TANGGAMUS**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pasca Sarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Pada Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh

**MUHAMMAD RUZABARI
NPM : 1786131013**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk meningkatkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia.¹

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 dirubah ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013, dan diubah kembali ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang SNP tentang Standar Nasional Pendidikan diamanatkan bahwa setiap Satuan Pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan tersebut bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan.²

Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh Wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan (SNP) mencakup : (1) Standar

¹Edwar Sallis, Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *TotalQuality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*.Jogjakarta : IRCiSoD. h. 25

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 b Tahun 2015 tentang SNP

Kompetensi Lulusan, (2) Standar Isi, (3) Standar Proses, (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan Pendidikan, (8) Standar Penilaian Pendidikan.³

Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah merupakan kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.⁴

Penjaminan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas. Penjaminan mutu pendidikan bertujuan memastikan pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistematis, holistic, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri. Selain itu, penjaminan mutu pendidikan berfungsi sebagai pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan pembenahan-pembenahan baik bersifat fisik maupun non fisik. Pembenahan fisik dilakukan oleh sekolah melalui komite sekolah maupun bantuan

³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.13 Tahun 2015 tentang SNP

⁴Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah. *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta : Kemendikbud Dikdasmen, 2017). Hal 1.

pemerintah berupa DAK (Dana Alokasi Khusus) ataupun dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah), sedangkan dalam hal non fisik diantaranya kurikulum, strategi belajar mengajar, kualitas tenaga pengajar dan manajemen sekolah.⁵

Dalam menciptakan mutu pendidikan, sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya sangat dibutuhkan.⁶ Guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Tanpa adanya sumber daya guru yang profesional mutu pendidikan tidak akan meningkat. Karena dalam pelaksanaan pendidikan sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan mutu sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan mutu dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan.

Untuk memperoleh pendidikan yang bermutu diperlukan manajemen sumber daya guru. Hal ini penting sekali karena semua sumber daya guru yang ada di sekolah menjadi salah satu indikator mutu yang tergabung dalam Standar Nasional Pendidikan yaitu Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jika tidak ada unsur ketenagaan yang bermutu sangat berat untuk dapat mencapai pendidikan yang bermutu. Upaya ataupun cara

⁵Direktorat Pendidikan Madrasah, *Perkembangan Madrasah dalam Editorial*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2007 h. 76)

⁶Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta : Kencana, 2008), h.17

peningkatan mutu pendidikan di Indonesia bisa dilakukan dengan cara memotivasi anak dengan bahasa yang komunikatif, peserta didik harus tekun belajar, metode pengajaran diubah sehingga proses pembelajaran tidak monoton mengakibatkan peserta didik jadi bosan di kelas, pemerintah juga harus memperhatikan dan meningkatkan pendidikan yang ada di Indonesia, dan peran guru yang profesional dan kompeten. Karena peran guru yang professional dan kompeten dapat meningkatkan mutu pendidikan yang dimulai dari mutu sekolah itu sendiri.

SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus merupakan salah satu sekolah Negeri yang berada di Jalan Pendidikan Pekon Tanjung Betuah Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. SMA Negeri 1 Cukuh Balak merupakan salah satu SMA di Kabupaten Tanggamus yang memiliki akreditasi B. Hal ini salah satunya dikarenakan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Cukuh Balak masih tergolong rendah. Dari 32 orang guru SMA Negeri 1 Cukuh Balak, masih ada 25% yang belum berkualifikasi pendidikan Strata 1 (S.1). Selain itu, dari 32 orang guru SMA Negeri 1 Cukuh Balak hanya 6 orang yang berstatus PNS dan sisanya berstatus sebagai guru honorer. Hal tersebut karena SMA Negeri 1 Cukuh Balak berada di ujungnya kabupaten Tanggamus dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia dan keterbatasan akses jalan yang cukup susah dijangkau.

SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus mempunyai visi “Berprestasi dalam menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dilandasi Iman dan

Takwa". Sedangkan misi SMA Negeri 1 Cukuh Balak adalah (1) Meningkatkan kualitas kelulusan, (2) Menciptakan lingkungan sekolah yang memperhatikan nilai-nilai karakter bangsa sesuai dengan perkembangan IPTEK, (3) Melaksanakan kewajiban sesuai dengan tupoksi serta menumbuhkan semangat etos kerja yang baik dan disiplin. (4) Berdedikasi tinggi untuk kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan yang serasi, nyaman dan seimbang. (5) Meningkatkan manajemen berbasis sekolah dan keunggulan lokal serta menjalin kerjasama dengan *stakeholder*, masyarakat dan dunia usaha. (6) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berwawasan lingkungan. (7) Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik maupun non akademik.

Dalam mewujudkan visi SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus tersebut tentunya ada peran Sumber Daya Guru yang profesional, sebagai penunjang yang mampu menyelenggarakan pendidikan secara utuh dan menyeluruh yang termuat serta dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus. Akan tetapi dari hasil observasi awal peneliti bahwa di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus kompetensi profesional gurunya belum sesuai dengan visi dan misi yang ada di sekolah tersebut. Dikarenakan sarana dan prasarana yang belum memadai, serta kemampuan guru dalam melakukan pembelajaran dengan menggunakan teknologi masih sangat kurang dan juga kemampuan guru dalam memahami tentang keilmuannya masih sangat terbatas. Berdasarkan permasalahan yang ada diatas tersebut sangat diperlukan strategi kepala sekolah dalam

meningkatkan kompetensi professional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Permasalahan penelitian yang berkaitan dengan strategi peningkatan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus Lampung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus?

2. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub fokus dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana kompetensi professional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus?
- b. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus?

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan sub fokus di atas, maka dapat di rumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi profesional guru SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus ?
2. Bagaimana strategi Kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus ?

D. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah

1. Mengetahui langkah – langkah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi professional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus.
2. Mengetahui kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis diuraikan sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan teori-teori yang ada. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi dunia pendidikan dalam meningkatkan konsep dan teori ilmu pendidikan khususnya teori-teori ilmu pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Secara praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai sumbangsih pemikiran bagi semua guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak dalam peningkatan kompetensi professional sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.

b. Bagi penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik peningkatan kompetensi profesional guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.⁷ Konsep tersebut mengemukakan bahwa strategi lebih menekankan pengertiannya pada suatu situasi di mana pimpinan mampu mendayagunakan segenap sumber daya organisasi dengan tepat dan benar.

Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Lebih lanjut Winardi mengemukakan bahwa strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan tersebut.⁸ Konsep tersebut lebih menitik beratkan pada upaya pimpinan dalam menetapkan sasaran yang harus dicapai organisasi melalui suatu perencanaan yang akurat, dan sistimatis

⁷Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain. *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h.101

⁸Winardi. *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung : Mandar Maju, 2012), h. 1

Berdasarkan konsep tersebut, maka strategi merupakan suatu kesatuan rencana yang menyeluruh, komprehensif dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu pembelajaran.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Suryosubroto mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan, harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan”.⁹ Pengertian lain mengenai kepala sekolah menurut Purwanto adalah seorang tenaga profesional yang diberi tugas memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁰

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya memperoleh mutu

⁹ Suryobroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 183

¹⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung:PT Rosdakarya, 2003), h.83

pembelajaran yang baik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Fattah mengemukakan bahwa strategi adalah sebuah organisasi atau subnya merupakan konseptualisasi yang dinyatakan dan akan diimplikasikan oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan, meliputi sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut, kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya yang membatasi skope aktivitas- aktivitas organisasi yang bersangkutan dan kelompok rencana-rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspekasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.¹¹

Sementara Salusu mengemukakan bahwa strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.¹² Konsep tersebut mengemukakan bahwa strategi lebih menekankan pengertiannya pada suatu situasi di mana pimpinan mampu

¹¹Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : PT. Rosdakarya, 2008), h. 96-97

¹²Salusu, *Strategi Pengambilan Keputusan*, (Jakarta : Pressindo, 2014), h. 101

mendayagunakan segenap sumber daya organisasi dengan tepat dan benar. Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya.

Lebih lanjut Fattah mengemukakan bahwa strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Konsep tersebut lebih menitik beratkan pada upaya pimpinan dalam menetapkan sasaran yang harus dicapai organisasi melalui suatu perencanaan yang akurat, matang dan sistematis. Perencanaan dalam hal ini merupakan suatu pola kebijakan tertentu dalam mengelola organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan.¹³

Sejalan dengan pengertian tersebut Glueck sebagaimana dikutip Eti Rochaety, mengemukakan bahwa strategi adalah sebuah rencana yang disatukan luas dan terintegrasi, yang menghubungkan seunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.¹⁴

¹³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan ...* h.91

¹⁴Eti Rochaety dan Pontjorini Rahayuningsih, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 31

Berdasarkan konsep tersebut, maka strategi merupakan suatu kesatuan rencana yang menyeluruh, komprehensif dan terpadu yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa strategi kepala sekolah merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai peningkatan mutu pembelajaran.

Dengan demikian, strategi kepala sekolah adalah serangkaian bentuk kegiatan membantu guru meningkatkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka strategi kepala sekolah menilai guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya. Penilaian kepala sekolah terhadap guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik.

3. Peranan Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Guru

Guru merupakan sumber daya manusia lainnya yang perlu ditingkatkan, terutama kemampuannya untuk mencapai tingkatan profesional dalam mengajar. Peningkatan kompetensi mengajar guru sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting,

di samping untuk mewujudkan pencapaian tujuan-tujuan organisasi juga untuk mengantisipasi perkembangan masa depan yang penuh dengan tantangan. Seperti ibarat kata, bahwa jika ingin makmur satu tahun, tanam bibit, jika ingin makmur sepuluh tahun, pelihara pohon dan bila ingin makmur seratus tahun, kembangkan manusia.

Dalam hal ini tercermin bahwa kembangkan manusia berarti meningkatkan potensi atau kemampuan manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk bangsanya. Peningkatan kompetensi mengajar guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk pembinaan atasan langsung. Di lembaga pendidikan dasar hingga menengah, pembina sebagai atasan langsung dari para guru adalah kepala sekolah. Secara teoritis dan teknis operasional kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas kemampuan profesional gurunya. Sutarsih mengemukakan bahwa guru dituntut menampilkan diri dengan segala kebolehannya yang memenuhi *scientific nature* antara lain membangkitkan semangat ingin tahun, semangat kebebasan dan kemandirian, keberanian menyatakan dan mengendalikan diri, berpikir sistemis, analisis dan kreatif yang diperoleh dari aktivitas sendiri atau dorongan atasan.¹⁵

Transformasi nilai yang ditularkan kepala sekolah akan mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan guru. Kebijakan kepala sekolah sangat mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan

¹⁵ Cicih Sutarsih, *Etika Profesi*. (Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI, 2009), h.23

kerja guru. Kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja perlu ditingkatkan untuk mewujudkan suatu sasaran organisasi atau lembaga. Jelas dari konsep tersebut bahwa fungsi kepala sekolah dengan segala bentuk kebijakan akan mewarnai tingkat kualitas organisasi. Nilai-nilai yang dimaksud dari transformasi mengacu kepada tuntutan peningkatan kualitas pengajaran melalui reformasi ke arah tuntutan massa kini dan prediksi kebutuhan mendatang.

Di sudut lain, menurut Nawawi menjelaskan bahwa tugas pimpinan sebagai pembuat kebijakan bagi lembaga tertentu seperti sekolah dasar secara umum memberikan masukan mengenai kebutuhan guru. Sasaran yang ingin dicapai berkaitan dengan kompetensi mengajar guru meliputi merencanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan strategi belajar aktif, mengelola kegiatan belajar mengajar yang menantang dan menarik, menilai kemajuan anak belajar, memberikan umpan balik yang bermakna, membuat dan menggunakan alat bantu mengajar, memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, membimbing dan melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar terutama bagi siswa yang lamban dan yang pandai, mengelola kelas, sehingga tercipta lingkungan belajar yang

menyenangkan dan menyusun serta mengelola catatan kemajuan anak.¹⁶

Sementara menurut Usman dikemukakan bahwa kewajiban guru dalam meningkatkan kompetensi mengajarnya semata-mata bukan tugas guru itu sendiri, peranan kepala sekolah sangat berarti dalam rangka memberikan arahan dan petunjuk teknis atau operasional atas pekerjaan yang dilakukan. Secara umum tugas-tugas tersebut meliputi memberikan penjelasan dengan rinci tentang pola kegiatan belajar mengajar, memberikan penjelasan mengenai penyusunan perencanaan program pengajaran sebagai perangkat pembelajaran yang merupakan salah satu keterampilan mengajar yang perlu dikuasai dan memberikan gambaran umum mengenai beberapa pendekatan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, metode mengajar serta evaluasinya.¹⁷

Selanjutnya Junarsih mengatakan bahwa kendala umum yang dihadapi kepala sekolah dalam menyelenggarakan sekolah dasar, termasuk peningkatan kompetensi mengajar guru berkenaan dengan masalah dana, sarana dan prasarana, media belajar, dukungan orang tua murid yang rendah, respon proaktif dari guru serta keterbukaan komunikasi.¹⁸

¹⁶Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV . Haji Masagung, 1996), h. 83

¹⁷Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* , (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), h.23

¹⁸Cicik Sutarsih, *Etika Profesi*, h. 4

Profil formalistik-birokratik sangat didominasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan secara implisit terlibat bahwa kekuasaan kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen peningkatan yang belum terbuka. Berbeda dengan Mundilarno dalam konteks Jawa dijelaskan bahwa tugas kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi mengajar guru kepala sekolah perlu berikap kepenak atau tidak perlu dipaksa-paksakan. Oleh karena sikap yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas antara lain *ora ngoyo* (untuk meraih prestasi tidak terlalu jelek, namun tidak perlu menjadi yang terbaik), *teguh ing kawiryan* (komitmen untuk maju) dan mengutamakan cara *penjajah, greteh dan ngajine liyan njaga ketentremen* (pola mengajak, menghormati orang lain dan menjadi ketentraman).¹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disintesis bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi mengajar guru, maka dapat diketahui bahwa peningkatan oleh kepala sekolah sangat mempengaruhi penampilan kerja guru dan peningkatan akan efektif apabila didasari atas rasa kekeluargaan. Dengan demikian, strategi yang dilakukan kepala sekolah haruslah berkesinambungan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Strategi kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan membantu guru meningkatkan kemampuannya, maka dalam

¹⁹Asep Suryana dan Suryadi, *Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta : Dirjen Pendis Kemenag RI, 2009), h.12

pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara meningkatkannya.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan untuk mengerjakan apa yang diperlukan.

Menurut Usman, Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.²⁰

²⁰Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015) h. 14

Profesi pada hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus seperti yang diungkap oleh Sanusi, yaitu (1) Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*), (2) Profesional melakukan pekerjaan, (3) Profesionalitas untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan mengemabngkan strategi dalam pekerjaan yang sesuai dengan profesinya, (4) Profesionalitas mengacu kepada pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki, (5) Profesionalisasi menunjuk pada kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar.²¹

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, bahwa persyaratan guru yang memperoleh sertifikat minimal berpendidikan S1/D4, memiliki empat kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional).

a. Kompetensi Pedagogik

Menurut Asmani, kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam mengelolah proses pembelajaran peserta didik.²² Lanjut Asmani, kompetensi pedagogik mempunyai 10 indikator, yaitu:

²¹Ahmad Sanusi, *Sistem Nilai Alternatif Wajah-wajah Pendidikan*, (Bandung: Nuansa Cendikia, 2017) h. 65

²²Jamal Ma'mur Asmani. *7 Kompetensi Guru menyenangkan dan Profesional*, (Yogyakarta: Power Books, 2009), h. 69

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural emosional dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Meningkatkan kurikulum yang terkait dengan matapelajaran.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.²³

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa guru dituntut tidak saja harus menguasai bahan pelajaran yang diajarkan, mampu menggunakan media atau sumber pengajaran yang ada, melainkan guru juga harus mampu menyusun dan mengelola program pengajaran secara umum, menginteraksikan kegiatan belajar mengajar terhadap

²³*Ibid. h. 70*

perkembangan fisik dan psikis siswa yang sehat serta kemampuan mengadakan penilaian secara objektif demi kepentingan keberhasilan dalam pengajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Menurut Sarimaya, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.²⁴ Lebih lanjut Asmani mengungkapkan, bahwa ada beberapa indikator kepribadian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bertanggungjawab
- 2) Tidak emosional
- 3) Lemahlembut
- 4) Tegas, tidak menakutkan
- 5) Dekat dengan anak didik.²⁵

Kompetensi kepribadian guru yang harus dimilikinya menurut Sarimaya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan
- 2) Percaya kepada diri sendiri
- 3) Tegas dan toleran
- 4) Bersikap terbuka dan demokratis

²⁴Farida Sarmaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung : Yrama Widya, 2009) , h. 18

²⁵Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi...* , h. 118-120

- 5) Sabar dalam menjalani profesikeguruannya
- 6) Meningkatkan diri bagi kemajuanprofesinya
- 7) Memahami tujuanpendidikan
- 8) Mampu menjalin hubunganinsani
- 9) Memahami kelebihan dan kekurangandiri
- 10) Kreatif dan inovatif dalam berkarya²⁶

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas guru. Kompetensi ini berkaitan dengan perilaku dan tindakan seorang guru terhadap siswa, oleh karena itu kompetensi kepribadian guru amatlah penting bagi proses pembelajaran bagi siswa.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan masyarakat terhadap gurupun berbeda dan ada kekhususan terutama adanya tuntutan untuk menjadi pelopor pembangunan di daerah tempat guru tinggal.

²⁶Farida Sarimaya, *Sertifikasi ...*, h. 72

Menurut Sarimaya, bahwa kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.²⁷

Menurut Hamalik kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah:

- 1) Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua pesertadidik.
- 2) Bersikapsimpatik
- 3) Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitrapendidikan.
- 4) Memahami dunia sekitarnya (lingkungan).²⁸

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa guru merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya tidak bisa lepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan.

²⁷Farida Sarimaya, *Sertifikasi ...*, h. 71

²⁸ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 72

d. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi professional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya mengemukakan kompetensi professional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru professional. Kompetensi professional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggungjawab akan tugasnya dan rasa kebersamaa dengan sejawat guru lainnya.²⁹

Arikunto mengemukakan kompetensi professional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.³⁰

Depdiknas mengemukakan kompetensi professional meliputi : (1) pengembangan profesi, (2) pemahaman wawasan, (3) penguasaan bahan kajian akademik. Pengembangan profesi

²⁹Mohammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003) , h. 138

³⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta, 1998) h. 239

meliputi (1) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, (3) meningkatkan berbagai model pembelajaran, (4) menulis makalah, (5) menulis/menyusun diktat pelajaran, (6) menulis buku pelajaran, (7) menulis modul, (8) menulis karya ilmiah, (9) melakukan penelitian ilmiah (*action research*), (10) menemukan teknologi tepat guna, (11) membuat alat peraga/media, (12) menciptakan karya seni, (13) mengikuti pelatihan terakreditasi, (14) mengikuti pendidikan kualifikasi, dan (15) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.³¹

E. Mulyasa menjelaskan kompetensi professional dalam Standar Nasional Pendidikan, yang tercantum dalam pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi professional secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.³²

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan

³¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006) h. 59

³²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006) h. 60

kemampuan maksimal. Dengan kata lain guru professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya pada bidangnya.³³ Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan-landasan pendidikan.

Menurut Danim untuk melihat apakah guru dikatakan professional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari latar belakang tingkatan pendidikan formal minimal untuk jenjang sekolah tempatnya menjadi guru. Dalam hal ini guru sekolah menengah harus memiliki latar belakang pendidikan minimal Sarjana (S1). Kedua, dilihat dari penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. Perspektif ini merujuk pada konsep yang dianut di lingkungan Depdiknas, sebagai “*Instructional leader*” guru harus memiliki 10 kompetensi yaitu : (1) meningkatkan kepribadian, (2) menguasai landasan kependidikan, (3) menguasai bahan pengajaran, (4) menyusun program pengajaran, (5) melaksanakan program pengajaran, (6) menilai hasil dan proses belajar mengajar, (7) menyelenggarakan program bimbingan, (8) menyelenggarakan

³³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015) h. 15

administrasi sekolah, (9) kerjasama dengan teman sejawat dan masyarakat, (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.³⁴

Secara umum, ruang lingkup kompetensi professional guru menurut E. Mulyasa³⁵ adalah :

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan meningkatkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengemabngkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- 7) Mampu melaksanakan evalausi hasil belajar peserta didik.
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai

³⁴Danim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : CV. Pustaka setia, 2002) h. 91

³⁵E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011) h. 135

keahlian di bidang pendidikan atau keguruan.

Menurut Muslich bahwa kompetensi profesional terdiri atas kemampuan:

- 1) Mengetahui secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani
- 2) Mengetahui bidang ilmu sumber bahan ajaran
- 3) Menyelenggarakan pengajaran yang mendidik
- 4) Meningkatkan kemampuan profesional secara berkelanjutan³⁶

Menurut Asmani, secara lebih khusus kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui standar nasional pendidikan
- 2) Meningkatkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
- 3) Mengetahui materi standar
- 4) Mengelola program pembelajaran
- 5) Mengelola kelas
- 6) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- 7) Mengetahui landasan-landasan kependidikan
- 8) Mengetahui dan melaksanakan pengembangan peserta didik
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Mengetahui penelitian dalam pembelajaran

³⁶Muslich Masnur, *Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 7-8

- 11) Menampilkan keteladanan dalam pembelajaran
- 12) Meningkatkan teori dan konsep dasar kependidikan
- 13) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.³⁷

Melalui peningkatan kompetensi mengajar guru tersebut, maka guru diharapkan mampu mempertahankan profesi mengajar yang dimiliki, meningkatkan prestasi ke arah yang lebih baik dan mampu mengadakan inovasi-inovasi yang baru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan ini pula memungkinkan suatu pengembangan yang mampu membawa guru ke arah kemajuan dan mampu mengiringi perubahan yang terjadi di lingkungannya, sehingga produktivitas atau kinerja yang dihasilkannya mampu memberikan kepuasan yang optimal bagi konsumen pendidikan dengan ditentukan oleh peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa kecenderungan peningkatan ditujukan kepada peningkatan kemampuan kompetensi mengajar guru sebagai sumber daya yang mendapat perhatian besar dalam organisasi. Prinsipnya peningkatan yang dilakukan terhadap individu berkaitan dengan usaha perbaikan dan pengembangan dalam pelaksanaan tugas. Karena setiap

³⁷Jamal Ma'mur asmani, *Sertifikasi Guru*...., h. 56

yang dikerjakan harus memiliki kompetensi, termasuk guru dalam mengajar dan mendidik, tidak bisa hanya melaksanakannya dengan asal-asalan. Dengan demikian, guna mencapai tujuan pembelajaran dengan baik, maka harus juga dilaksanakan tugas mengajar dengan profesional juga.

5. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat diperlukan. Sebagaimana diketahui bahwa Kepala Sekolah disamping fungsinya sebagai administrator juga berfungsi sebagai supervisor.

Sebagai administrator, kepala sekolah diharapkan mampu mengusahakan dan mengembangkan berbagai fasilitas sehingga akan tercipta suasana dan situasi belajar mengajar yang baik, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sebagai Supervisor, Kepala Sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, menyenangkan dan penuh semangat serta mampu meningkatkan staf-stafmya untuk selalu dinamis dan aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pakar manajemen pendidikan mengakui, Kepala Sekolah merupakan faktor kunci dari efektif tidaknya suatu sekolah. Kepala Sekolah dikatakan kunci karena Kepala Sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan spektrum pengelolaan sekolah sebagai manajer pendidikan yang professional, Kepala Sekolah

bertanggungjawab sepenuhnya terhadap sukses tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Sebagai manajer, Kepala Sekolah dapat mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah hendaknya mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik dan konseptual dan harus senantiasa berusaha menjadi guru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.³⁸

6. Upaya Peningkatan Kompetensi guru

Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalitas guru diantaranya dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Program penyetaraan Diploma II bagi guru-guru SD, Diploma III bagi guru-guru SMP dan Strata I (sarjana) bagi guru-guru SMA. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut secara entropi kurang memiliki daya untuk melakukan perubahan. Selain diadakannya penyetaraan guru-guru, upaya lain yang dilakukan

³⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006) , h. 98

pemerintah adalah program sertifikasi. Selain sertifikasi upaya lain yang telah dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan profesionalitas guru, misalnya PKG (Pusat Kegiatan Guru, KKG (Kelompok Kerja Guru), MGMP (Musyawarah Guru Mata Peajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.³⁹

7. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting yaitu menjadi seorang pemimpin dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mengerakkan orang/personal kearah tujuan yang dicita-citakan, akan tetapi sebaliknya jika seorang pemimpin hanya sebagai figur, yang tidak memiliki pengaruh akan dapat mengakibatkan lemahnya (kemandulan) kinerja dalam organisasi yang akan mengakibatkan keterpurukan.

Seorang pemimpin begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga rasional jika keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kepemimpinan yang tidak

³⁹Dedi, Supriadi. Mengangkat Citra dan Martabat Guru, (Yogyakarta: A Cita Karya Nusa, 1998), h
20

dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang sesuai dengan perubahan. Pemimpin yang relevan dan didambakan bagi peningkatan kualitas pendidikan adalah pemimpin yang memiliki visi, yaitu difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan.⁴⁰

Menurut Wina Sanjaya, strategi adalah suatu tindakan penyesuaian untuk mengadakan reaksi terhadap situasi lingkungan tertentu (baru dan khas) yang dapat dianggap penting, di mana tindakan penyesuaian tersebut dilakukan secara sadar berdasarkan pertimbangan yang wajar.⁴¹

Dalam suatu strategi senantiasa akan terkandung juga perencanaan strategi yang merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus. Jauch dan Glueck menyatakan bahwa strategi merupakan perencanaan mengikat, komprehensif dan terpadu yang menghubungkan keuntungan strategis organisasi terhadap tantangan lingkungan. Strategi didesain untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui tindakan yang tepat.⁴²

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah suatu keputusan dasar yang telah diambil oleh manager

⁴⁰Komariah, A dan Triatna C, *Visionary Leadership Menuju sekolah Efektif*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2005) h. 81

⁴¹ Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2008) , h 25

⁴²Jauch Lawrence R danGlueck William F . *Manajemen dan Strategi Kebijakan Perusahaan*. (Jakarta: Erlangga, 1989), h 11-12

dalam menentukan langkah gerak organisasi atau lembaga pendidikan di masa kini dan yang akan datang. Strategi di sini merupakan keputusan atau kebijakan dan cara kepala sekolah adalah rangka bimbingan serta arahan untuk mengatur dan membina segala bentuk aktivitas sekolah yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki pengaruh di dalam sebuah institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu guru. Adanya strategi memungkinkan kepala sekolah dalam menata dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya guru baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Mulyasa menyatakan: “Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan”. Setiap strategi selalu memerlukan peninjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan dimasa depan, salah satu alasan utama mengapa demikian halnya ialah karena kondisi yang selalu berubah-ubah.⁴³

Secara umum terdapat beberapa langkah strategi yang dapat diimplementasikan kepala sekolah di dalam lingkungan sekolah untuk peningkatan kompetensi guru, yaitu:

a. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Evaluasi Diri

Evaluasi diri sebagai langkah awal bagi setiap sekolah yang ingin, atau merencanakan untuk meningkatkan kualitas

⁴³Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remajaa Rosdakarya Offset , 2004) h. 4

sumber daya manusia khususnya peningkatan mutu guru. Peningkatan mutu guru salah satunya adalah peningkatan kompetensi profesional guru. Kegiatan evaluasi diri ini bertujuan untuk mengetahui kondisi sekolah saat ini dalam segala aspeknya (seluruh komponen sekolah), kemajuan yang telah dicapai, maupun masalah-masalah yang dihadapi ataupun kelemahan yang dialami. Kegiatan evaluasi diri ini juga merupakan refleksi/mawas diri, untuk membangkitkan kesadaran/keprihatinan akan penting dan perlunya pendidikan yang bermutu, sehingga timbul komitmen bersama untuk meningkatkan *mutu sense of quality*, serta merumuskan titik tolak *point of departure* bagi sekolah yang ingin atau akan meningkatkan diri terutama dalam hal mutu. Titik awal ini penting karena sekolah yang sudah berjalan untuk memperbaiki mutu, mereka tidak berangkat dari nol, melainkan dari kondisi yang dimiliki. Hal ini tentunya sangat diperlukan dalam peningkatan mutu guru dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Evaluasi diri bagi sekolah adalah evaluasi internal yang dilaksanakan oleh semua pemangku kepentingan pendidikan (*stakeholders*) di sekolah untuk mengetahui secara menyeluruh kinerja sekolah dilihat dari pencapaian Standar Pelayanan Minimal dan delapan Standar Nasional Pendidikan. dan mengetahui kekuatan dan kelemahannya secara pasti sehingga

akan diperoleh masukan dan dasar nyata untuk membuat Rencana Pengembangan Sekolah dalam upaya untuk menumbuhkan budaya peningkatan mutu yang berkelanjutan.

Menurut Depdiknas ada beberapa hal penting yang dapat diambil dari adanya evaluasi diri yaitu a) Evaluasi yang bersifat internal-dilakukan oleh dan untuk mereka sendiri, bukan dilaksanakan oleh orang lain. Ini adalah evaluasi internal, bukan evaluasi external oleh pihak luar; b) Akan mengevaluasi seluruh kinerja sekolah yang akan meliputi aspek-aspek manajerial dan akademis; c) Mengacu pada Standar Pelayanan Minimal dan delapan Standar Nasional Pendidikan yang hasilnya akan membantu program nasional dalam upaya penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan secara umum; d) Untuk kepentingan sekolah itu sendiri, bukan untuk perbandingan dengan sekolah lain atau untuk akreditasi sekolah; e) Hasil evaluasi diri sekolah sebagai bahan masukan dan dasar dalam penulisan RPS/RKS maupun RAPBS/RAKS; dan f) Dilaksanakan minimal setahun sekali oleh semua *stakeholder* pendidikan di sekolah, bukan hanya oleh kepala sekolah/madrasah saja dengan bimbingan dan pengawasan Pengawas sekolah.⁴⁴

⁴⁴ Depdiknas. *Panduan Teknis Evaluasi Diri Sekolah dan Madrasah*. (Jakarta: Depdiknas, 2010), h 10

Evaluasi diri bagi sekolah diperlukan sebab sampai sekarang belum ada satupun alat yang dapat dipakai oleh sekolah untuk memberikan gambaran umum dalam aspek Standar Pelayanan Minimal dan delapan Standar Nasional Pendidikan secara nyata, akurat dan berdasarkan bukti-bukti tentang seluruh kinerja sekolah sebagai dasar untuk membuat Rencana Pengembangan Sekolah dan peningkatan mutu professional seluruh pemangku kepentingan sekolah, termasuk guru. Walaupun sudah ada beberapa upaya evaluasi di sekolah, kebanyakannya adalah evaluasi yang dilakukan oleh pihak luar, jadi sifatnya eksternal, untuk menilai sekolah, umpama untuk akreditasi, pemberian bantuan dan sebagainya. Dengan demikian evaluasi diri amat diperlukan oleh sekolah karena evaluasi ini adalah evaluasi internal yang dilakukan oleh dan untuk sekolah sendiri guna mengetahui kekuatan dan kelemahannya sendiri atau semacam cermin muka yang dapat dipakai dalam melihat kekuatan dan kelemahannya sendiri untuk selanjutnya dipakai dasar dalam upaya memperbaiki kinerja sekolah ataupun kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru.

Hasil evaluasi diri sekolah juga dapat dipakai oleh pengawas untuk laporan kepada pihak Dinas Pendidikan dan sebagai masukan untuk dasar perencanaan peningkatan mutu pendidikan dan dasar pemberian bantuan/intervensi ke sekolah.

b. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Perencanaan peningkatan kompetensi guru dibuat dengan mengacu pada kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan. Perencanaan peningkatan kompetensi guru adalah proses penyusunan gambaran kegiatan peningkatan kompetensi guru di masa depan dalam rangka untuk mencapai perubahan/tujuan mutu guru yang telah ditetapkan.⁴⁵

Dalam rangka membuat perencanaan peningkatan kompetensi guru terutama kompetensi profesional guru, perencana dalam hal ini kepala sekolah melakukan proses identifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis data-data internal dan eksternal (esensial dan kritis) untuk memperoleh informasi terkini dan yang bermanfaat bagi penyiapan dan pelaksanaan rencana jangka panjang dan pendek dalam rangka untuk merealisasikan atau mencapai tujuan peningkatan kompetensi guru di sekolah.

Sebagai dasar dalam membuat perencanaan di bidang pendidikan, umumnya orang menggunakan *teknik analisis SWOT*, dimaksudkan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, kesempatan atau peluang dan tantangan atau ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Dengan teknik itu,

⁴⁵ Amri, S. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah dalam teori, konsep dan Analisis*. (Jakarta : PT . Prestasi Pustakarya, 2013) h. 34

diharapkan posisi organisasi dalam berbagai aspek bisa dipahami secara lebih obyektif, lalu bisa ditetapkan prioritas strategi dan program - programnya, serta peta urutan pelaksanaannya.

Perencanaan pada tingkat sekolah adalah kegiatan yang ditujukan untuk menjawab apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya untuk mewujudkan tujuan (tujuan-tujuan) yang telah ditetapkan/disepakati pada sekolah yang bersangkutan, termasuk anggaran yang diperlukan untuk membiayai kegiatan yang direncanakan untuk peningkatan kompetensi professional guru. Dengan kata lain perencanaan adalah kegiatan menetapkan lebih dulu tentang apa-apa yang harus dilakukan, prosedurnya serta metode pelaksanaannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau satuan organisasi.

Perencanaan oleh sekolah merupakan persiapan yang teliti tentang apa-apa yang akan dilakukan dan skenario melaksanakannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam bentuk tertulis. Dikatakan teliti karena ia harus menjelaskan apa yang akan dilakukan, seberapa besar lingkup cakupan kuantitatif dan kualitatif yang akan dikerjakan, bagaimana, kapan dan berapa perkiraan satuan-satuan biayanya, serta hasil seperti apa yang diharapkan.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru adalah dengan: a) melakukan analisis lingkungan strategis; b) melakukan analisis situasi untuk mengetahui status situasi kompetensi profesional guru saat ini; c) memformulasikan kompetensi profesional guru yang diharapkan di masa mendatang; d) mencari kesenjangan antara kompetensi profesional guru saat ini dengan yang diharapkan di masa mendatang; e) Berdasarkan kesenjangan disusunlah rencana strategis dan rencana operasional peningkatan kompetensi guru; f) melaksanakan rencana pengembangan sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru; dan g) melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan rencana dan melakukan evaluasi terhadap hasil rencana peningkatan kompetensi profesional guru.

Dalam merumuskan perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan: 1) Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan implementasi dari tujuan dan strategi sekolah, jadi dalam merumuskannya harus seirama dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan; 2) Dalam merumuskan peningkatan kompetensi profesional guru, kepala sekolah harus menentukan siapa yang akan menjadi penanggungjawab masing-masing

program kerja sekolah dan kapan langkah tersebut selesai; 3. Peran visi, misi, tujuan dan program dalam menyusun perencanaan strategis sekolah untuk peningkatan kompetensi professional guru.

c. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan. Pelaksanaan yang dimaksud adalah suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan untuk peningkatan kompetensi profesional guru. Tahap pelaksanaan pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien) untuk pencapaian peningkatan kompetensi profesional guru. Pelaksanaan peningkatan kompetensi professional guru diupayakan makin lama mampu mandiri (untuk hal-hal tertentu) tanpa banyak bergantung kepada pihak lain. Pelaksanaan peningkatan kompetensi professional guru juga harus menjalin kerjasama atau kemitraan dengan stakeholders untuk menghasilkan tujuan yang optimal. Demikian juga suatu program harus dilaksanakan dengan

melibatkan semua pihak secara proporsional dan professional, sehingga menumbuhkan semangat partisipasi.

Sekolah dalam melaksanakan peningkatan kompetensi professional guru juga harus terbuka, yaitu tidak ada pelaksanaan peningkatan kompetensi professional guru yang hanya diketahui oleh individu atau kelompok tertentu saja. Semua pelaksanaan program tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara prosedural dan professional, sehingga menumbuhkan tingkat kepercayaan publik dan pihak-pihak lain semakin tinggi. Disinilah peran dan kedudukan kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas terlaksananya fungsi-fungsi manajemen. Sebagai pelaksana peningkatan kompetensi profesional guru, kepala sekolah mengidentifikasi dan merumuskan hasil kerja yang ingin dicapai oleh sekolah dan mengidentifikasi serta merumuskan cara-cara (metoda) untuk mencapai hasil yang diharapkan. Peran dalam fungsi ini mencakup: penetapan tujuan dan standar, penentuan aturan dan prosedur kerja di sekolah/madrasah, pembuatan rencana, dan peramalan apa yang akan terjadi untuk masa yang akan datang.

d. Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Evaluasi sebagai salah satu langkah strategi dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, terutama untuk meningkatkan kompetensi profesional guru merupakan kegiatan yang penting untuk mengetahui kemajuan ataupun hasil yang dicapai oleh sekolah di dalam melaksanakan fungsinya sesuai rencana yang telah dibuat sendiri oleh masing-masing sekolah.

Evaluasi pada tahap ini adalah evaluasi menyeluruh, menyangkut pengelolaan semua bidang dalam satuan pendidikan yaitu bidang teknis edukatif (pelaksanaan kurikulum/proses pembelajaran dengan segala aspeknya), bidang ketenagaan, bidang keuangan, bidang sarana prasarana dan administrasi ketatalaksanaan sekolah.

Sungguh pun demikian, bidang teknis edukatif harus menjadi sorotan utama dengan fokus pada capaian hasil (prestasi belajar siswa). Indikator keberhasilan sekolah dalam menjalankan programnya dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan, kesesuaian dalam pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumberdaya yang efektif dan efisien, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan pencapaian tujuan melalui satu

mekanisme kendali yang harmonis dan melekat utuh dalam sistem.

Mekanisme kendali yang dimaksudkan adalah sebuah upaya sistematis yang merupakan bagian dari manajemen untuk mengamankan sistem dimana setiap komponen dalam sistem memiliki satu keterpaduan dan tidak terjadi penyimpangan yang besar dari rencana yang sudah di buat. Sebagai sebuah mekanisme, kendali yang terjadi memadukan antara tuntutan atas pelaksanaan standar pekerjaan dan kedewasaan secara psikologis sebagai bagian dari tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Pemaduan diantara keduanya akan memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam mengawasi bawahannya, di satu sisi bawahan tidak akan merasa tertekan karena proses pengawasan yang dilakukan.

8. Kendala dan Solusi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

a. Kendala Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Pertanyaan pada pembahasan pertama memberi kesan bahwa para pendidik masih banyak yang memiliki kemampuan rendah dalam mengemban profesinya sebagai guru. Jawaban pokok dari pertanyaan tersebut adalah, karena gaji guru rendah. Karena gaji guru rendah, generasi muda yang tertarik menjadi calon guru umumnya bukan calon-calon terbaik. Calon-calon terbaik akan bersekolah di sekolah lanjutan tingkat atas favorit

atau berkuliah di jurusan favorit, misalnya kedokteran, teknik, hubungan internasional, atau lainnya. Sebaliknya, apabila gaji guru tinggi, generasi muda yang tertarik menjadi guru pastilah pilihan.

Oleh karena calon yang bersekolah dan berkuliah di sekolah guru dan lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) adalah calon-calon yang berkualitas tinggi (lulusan terbaik), dan tentu dengan kepribadian yang terbaik, maka dapat dipastikan akan diperoleh guru-guru yang berkualitas.

Guru yang berkualitas sejak awal tidak perlu ditatar atau diikutkan dalam berbagai kegiatan in service pun mereka akan mampu memahami dan menerjemahkan pesan-pesan kurikulum dengan cerdas. Mereka juga akan mampu mencari dan menemukan atau meningkatkan bahan ajar dan media pembelajaran yang berkualitas, sekalipun tanpa mengikuti penataran. Ada juga yang menyatakan bahwa penyebab rendahnya kualitas guru pada saat ini, setidaknya-tidaknya ada empat hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi guru di Indonesia, yaitu :

Pertama, masalah kualitas/mutu guru. Kualitas guru kita, saat ini disinyalir sangat memprihatinkan. Berdasarkan data tahun 2002/2003, dari 1,2 juta guru SD kita saat ini, hanya 8,3%nya yang berijazah sarjana. Realitas semacam ini, pada

akhirnya akan mempengaruhi kualitas anak didik yang dihasilkan. Belum lagi masalah, dimana seorang guru sering mengajar lebih dari satu mata pelajaran yang tidak jarang, bukan merupakan *corn/inti* dari pengetahuan yang dimilikinya, telah menyebabkan proses belajar mengajar menjadi tidak maksimal.

Kedua, jumlah guru yang masih kurang. Jumlah guru di Indonesia saat ini masih dirasakan kurang, apabila dikaitkan dengan jumlah anak didik yang ada. Oleh sebab itu, jumlah murid per kelas dengan jumlah guru yang tersedia saat ini, dirasakan masih kurang proporsional, sehingga tidak jarang satu ruang kelas sering di isi lebih dari 30 anak didik. Sebuah angka yang jauh dari ideal untuk sebuah proses belajar dan mengajar yang di anggap efektif. Idealnya, setiap kelas diisi tidak lebih dari 15-20 anak didik untuk menjamin kualitas proses belajar mengajar yang maksimal.

Ketiga, masalah distribusi guru. Masalah distribusi guru yang kurang merata, merupakan masalah tersendiri dalam dunia pendidikan di Indonesia. Di daerah-daerah terpencil, masing sering kita dengar adanya kekurangan guru dalam suatu wilayah, baik karena alasan keamanan maupun faktor-faktor lain, seperti masalah fasilitas dan kesejahteraan guru yang dianggap masih jauh yang diharapkan.

Keempat, masalah kesejahteraan guru. Sudah bukan menjadi rahasia umum, bahwa tingkat kesejahteraan guru-guru kita sangat memprihatinkan. Penghasilan para guru, dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Kondisi seperti ini, telah merangsang sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan, diluar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah dimana mereka mengajar tenaga pendidik.

Peningkatan kesejahteraan guru yang wajar, dapat meningkatkan profesionalitas guru, termasuk dapat mencegah para guru melakukan praktek bisnis di sekolah. Dengan terpenuhinya masalah kekurangan guru berkualitas di daerah-daerah dan kesejahteraan guru, diharapkan dapat memotivasi para guru dan calon guru untuk meningkatkan kualitas keilmuan di bidangnya serta ilmu dalam bidang kependidikan.

Dengan adanya berbagai masalah dalam dunia pendidikan memerlukan perhatian pemerintah untuk merealisasikan anggaran pendidikan. Seperti kebijakan operasional pemerintah, yang lebih mengarah pada kebijakan alokasi anggaran yang ditujukan bagi sektor pendidikan nasional.

UU No. 20 Tahun 2003, telah mengamanatkan untuk mengalokasikan dana 20% dari APBN/APBD untuk sektor

pendidikan. Apabila alokasi pendidikan ini telah terlaksana, maka diharapkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru semakin lebih baik.

b. Solusi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Keberadaan guru sebagai orang yang paling “bertanggungjawab” dalam peningkatan mutu dunia pendidikan, tidak dapat disangkal lagi. Profesionalitas guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Diperlukan orang-orang yang memang benar-benar ahli di bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri.

Profesionalitas tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan zaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalitas juga menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas.

Ada beberapa langkah strategis yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam upaya, meningkatkan keprofesionalannya, yaitu :

1) Sertifikasi sebagai sebuah sarana

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah melalui sertifikasi sebagai sebuah proses ilmiah yang memerlukan pertanggung jawaban moral dan akademis. Dalam issu sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seseorang, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan.

Sertifikasi bagi para guru dan dosen merupakan amanah dari UU Sistem Pendidikan Nasional kita (pasal 42) yang mewajibkan setiap tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar yang dimilikinya. Singkatnya adalah, sertifikasi dibutuhkan untuk mempertegas standar kompetensi yang harus dimiliki para guru dan dosen sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru dan dosen untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalitas dalam dunia pendidikan.

2. Perlunya perubahan paradigma

Faktor lain yang harus dilakukan dalam mencapai profesionalitas guru adalah, perlunya perubahan paradigma dalam proses pembelajaran. Anak didik tidak lagi ditempatkan sekedar sebagai obyek pembelajaran tetapi harus berperan dan diperankan sebagai subyek.

Seorang guru tidak lagi sebagai instruktur yang harus memposisikan dirinya lebih tinggi dari anak didik, tetapi lebih berperan sebagai fasilitator atau konsultator yang bersifat saling melengkapi. Dalam konteks ini, guru diuntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif secara dinamis dalam suasana yang demokratis.

Dengan demikian proses belajar mengajar akan dilihat sebagai proses pembebasan dan pemberdayaan, sehingga tidak terpaku pada aspek-aspek yang bersifat formal, ideal maupun verbal. Penyelesaian masalah yang aktual berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah harus menjadi orientasi dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, out put dari pendidikan tidak hanya sekedar mencapai IQ (*intelegensia Quotes*), tetapi mencakup pula EQ (*EmotionalQuotes*) dan SQ (*Spiritual Quotes*).

Diharapkan dengan pencapaian output pendidikan yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang memadai keadaan pendidikan kita menjadi lebih baik.

3. Jenjang karir yang jelas

Salah satu faktor yang dapat merangsang profesionalitas guru adalah, jenjang karir yang jelas. Dengan adanya jenjang karir yang jelas akan melahirkan kompetisi yang sehat, terukur dan terbuka, sehingga memacu setiap individu untuk berkarya dan berbuat lebih baik. Peningkatan jenjang karir yang jelas dapat memberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan kualitas pribadinya masing-masing sesuai dengan bidang keahlian guna memenuhi tugas menjadi guru profesional. Di samping motivasi yang timbul akibat adanya jenjang karir yang jelas, juga akan muncul perasaan bangga terhadap profesinya yang pada akhirnya akan timbul komitmen untuk selalu meng-update ilmu pengetahuan di kuasanya selama ini. Dengan demikian pemberian jenjang karir merupakan faktor penting dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kualitas guru menjadi profesional di bidangnya masing-masing.

4. Peningkatan kesejahteraan yang nyata

Kesejahteraan merupakan isu yang utama dalam konteks peran dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Paradigma profesional tidak akan tercapai apabila individu yang bersangkutan, tidak pernah dapat memfokuskan diri pada satu hal yang menjadi tanggungjawab dan tugas pokok dari yang bersangkutan. Oleh sebab itu, untuk mencapai profesionalitas, jaminan kesejahteraan bagi para guru merupakan suatu hal yang penting.⁴⁶

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Cukuh Balak Tanggamus yang peneliti kembangkan ini memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu. Berikut ini merupakan penelitian yang relevan :

1. Tesis Alini Midar Asti (2017) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru dan Kualitas Pembelajaran”. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui, memahami dan mendeskripsikan secara rinci mengenai strategi Kepala Sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pembelajaran guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini

⁴⁶Usman, Moh. Uzer . *Menjadi guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya , 2014) h. 134-153)

adalah pendekatan kualitatif. Informan penelitian ini adalah 1 kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan 5 orang guru SMP Negeri 11 Kota Bengkulu. Teknik Pengambilan data untuk penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan yang diambil oleh peneliti bahwa Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran guru melalui kegiatan supervisi guru dan kegiatan pengembangan diri guru seperti Workshop guru atau kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁴⁷

2. Tesis Sri Wahyuni (2013) dengan Judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Saluma. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisa yang digunakan yaitu induktif dengan langkah-langkah reduksi data, display data, perbandingan data dengan criteria dan penarikan kesimpulan. Simpulan secara umum penelitian ini yaitu strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Saluma dilakukan dengan melakukan evaluasi diri untuk meningkatkan mutu guru, merencanakan peningkatan mutu

⁴⁷Aslini Midar Asti . *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dan Kualitas Pembelajaran*. (Study Ilmu Pendidikan Agama Islam : IAIN Bengkulu, 2017)

guru, melaksanakan peningkatan mutu guru, melaksanakan monitoring dan evaluasi peningkatan mutu guru.⁴⁸

3. Jurnal Moch. Yasyakur (2019) dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini kualitatif deskriptif yaitu untuk memahami perkembangan guru melalui strategi kepala sekolah. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, mengadakan seminar dan pelatihan, bekerjasama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, memberikan kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervise, menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan perlengkapan pendidikan.⁴⁹

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa Strategi Kepala Sekolah sangat diperlukan untuk peningkatan kompetensi profesional guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Peningkatan mutu pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang diharapkan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan yang dimaksud salah satunya adalah Standar

⁴⁸Sri Wahyuni, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, (Study Manajemen Pendidikan ; PPs FKIP Universitas Bengkulu, 2013)

⁴⁹Moch. Yasyakur , *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Jakarta : Jurnal Pendidikan : Bina Manfaat Ilmu, 2019

Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Standar Pendidik disini merupakan standar mutu guru itu sendiri. Guru yang bermutu yaitu guru yang professional yang memiliki kompetensi sesuai dengan tupoksinya. Untuk meningkatkan kompetensi professional guru diperlukan Strategi Kepala Sekolah sebagai pemimpin, manajer bagi semua warga sekolah, salah satunya adalah guru sebagai pendidik. Peningkatan kompetensi professional guru ini sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sanusi. 2017. *Sistem Nilai Alternatif Wajah-wajah Pendidikan*. Bandung: Nuansa Cendikia.
- Amri, S. 2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah dalam teori, konsep dan Analisis*. Jakarta : PT . Prestasi Pustakarya.
- Anselm Strauss dan Juliet Corbin.1997. *Basic of Qualitative Research; Grounded Theory Procedures and Techniques*, Terjemahan Indonesia oleh Djunaidi Ghony, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif; Prosedur, Teknik, dan Teori Grounded*. Surabaya : Bina Ilmu.
- Asep Suryana dan Suryadi. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta : Dirjen Pendis Kemenag RI.
- Aslini Midar Asti. 2017. *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dan Kualitas Pembelajaran*. Tesis pada Study Ilmu Pendidikan Agama Islam : IAIN Bengkulu.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cicik Sutarsih. 2009. *Etika Profesi*. Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dedi, Supriadi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: A Cita Karya Nusa.
- Depdiknas. 2010. *Panduan Teknis Evaluasi Diri Sekolah dan Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Dharma, Surya. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah. 2017. *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta : Kemendikbud Dikdasmen.
- Direktorat Pendidikan Madrasah. 2007. *Perkembangan Madrasah dalam Editorial*. Jakarta: Departemen Agama RI.

- Edwar Sallis, Ali Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2006. *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Jogjakarta : IRCiSoD.
- E. Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- E. Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Eti Rochaety dan Pontjorini Rahayuningsi. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Farida Sarmaya. 2009. *Sertifikasi Guru*. Bandung : Yrama Widya.
- Hadari Nawawi. 1996. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV . Haji Masagung.
- Hadari Nawawi. 2005. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Imam Suprayogo dan Tobroni. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Imron Arifin. 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* Malang : Kalimasahada Press.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2009. *7 Kompetensi Guru menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta: Power Books.
- Jauch Lawrence R dan Glueck William F. 1989. *Manajemen dan Strategi Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Kemendikbud. 2014. *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Menengah*. (Jakarta: Kemendikbud).
- Komariah, A dan Triatna C. 2005. *Visionary Leadership Menuju sekolah Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lexy Moleong. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi (ed). 1994.*Metode Penelitian Survey*, Jakarta :LP3ES.
- M. Ngalim Purwanto. 2003.*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:PT Rosdakarya.
- Moh. Uzer Usman. 2014.*Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moch. Yasyakur. 2019.*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jakarta : Jurnal Pendidikan : Bina Manfaat Ilmu.
- Mohammad Surya. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Muslich,Masnur. 2011*Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nanang, Fattah. 2008.*Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT. Rosdakarya.
- Nasution. 2002*Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. (USA :Sage Publication, Inc, 2000), Terjemahan Indonesia oleh Dariyatno, dkk. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Oemar, Hamalik. 2008.*Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 perubahan PP Nomor 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)*.
- Salusu, 2014. *Strategi Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Pressindo.
- Sri Wahyuni. 2013.*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru*, (Study Manajemen Pendidikan ; PPs FKIP Universitas Bengkulu.
- Soetopo. 2005.*Komponen-komponen dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2009.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.

- Suryobroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain. 2006. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Warlizasusi I. 2019. *Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis dan Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Studi Manajemen Pendidikan.
- Winardi.2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Wina Sanjaya. 2008.*Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Kencana.