

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Jika dia seorang pemimpin dalam sebuah rumah tangga, maka kewajibannya adalah bijaksana dan adil terhadap keluarganya, namun jika dia adalah seorang yang diamanahkan sebagai pemimpin dalam sebuah kelompok (golongan), maka kewajibannya adalah berlaku adil dan bijaksana atas apa yang dipimpinnya.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi local maupun global yaitu melalui pendidikan didalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, ditangan pemegang kebijakan inilah nasib sekolah tersebut di pertaruhkan.¹

Sebagaimana disadari bahwa sekolah adalah salah satu jenis organisasi yang sering disebut organisasi pendidikan formal. Salah satu unsur organisasinya yang paling penting adalah manusianya. Personel interen organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, siswa atau murid-murid dan pegawai tata usaha. Kegiatan pokok yang mereka kerjakan ialah kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya suatu usaha kerjasama dari semua personel organisasi serta ditunjang oleh ada tidaknya tersedia sarana dan prasarana, maka sangat mustahil tujuan suatu lembaga pendidikan dapat

¹Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016), h. 2

tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai *Top Leader* dalam sebuah institusi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.²

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Disamping itu, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan sekolah, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.³

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan control segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

²Rohmat, *Kepemimpinan pendidikan Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Prees, 2016), h.1

³Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h.101

Selain kepala sekolah, guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun.

Oleh karena itu, guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut dibanggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan sekolah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena ditangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.⁴

Untuk menjadi profesional, seorang guru diharuskan memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan / mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada siswa. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. *Keempat*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.

Merosotnya kualitas pendidikan secara umum dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan dan rendahnya sumber daya manusia. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas

⁴ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2016), h.146

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan Sekolah, maka dalam hal ini seorang pemimpin tidak bisa lepas dari fungsi kepemimpinan, yang antara lain ialah : Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada tujuan awal saat perencanaan.

Dari fungsi kepemimpinan diatas, maka kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan profesionalisme guru. Dalam meningkatkan profesionalisme guru, seorang kepala sekolah dapat melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, program-program supervisi dan memperhatikan pola aspek dari kepemimpinan yang antara lain adalah memperhatikan aspek pengikut yaitu menjalin hubungan dengan bawahan, memperhatikan perbedaan kekuasaan antara pemimpin dan pengikutnya, memperhatikan penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi, dalam hal ini sekolah mempengaruhi dalam hal mencaapi tujuan bersama, dan aspek yang terakhir adalah memperhatikan juga aspek yang dibangun agar tujuan bersama data tercapai. Karena tercapainya suatu tujuan organisasi tidak lepas dari peran para anggotanya.

Guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam hal meningkatkan keprofesionalan gurunya, kepala sekolah juga mewajibkan guru-gurunya untuk tertib dalam hal pembuatan

RPP, mengontrol pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran secara berkala.

Usaha kepala sekolah guna tercapainya tujuan organisasi sekolahnya adalah salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya yaitu kepala sekolah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) serta mengikuti diskusi kelompok kerja guru (KKG), lokakarya, seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Disamping itu beliau juga melakukan pembinaan usaha perbaikan kepada guru dengan memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan dalam rangka meningkatkan kinerja dan keprofesionalannya. Karena disini guru harus sudah lulus program SI dan guru harus menguasai ilmu teknologi computer (ITC).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengangkat hal tersebut dalam sebuah penelitian dengan judul “Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di RA DDI Ammani Utara”.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah di RA DDI Ammani Utara?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah di RA DDI Ammani Utara.
- b. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi professional guru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mencakup sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memperkuat dan memberikan bukti dalam memperkaya bangunan kaidah-kaidah tentang peningkatan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi professional guru berdasarkan khasanah keilmuan pendidikan.
- b. Manfaat praktis yaitu:
 - 1) Dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi para penentu kebijakan di sekolah yaitu kepala sekolah dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan, sehingga tujuan dari pendidikan dapat tercapai.
 - 2) Dapat memberikan masukan dan saran khususnya bagi guru, sebagai penambahan wawasan dengan tujuan pengembangan mutu pendidikan.
 - 3) Bagi penulis, penelitian ini melatih penulis untuk dapat menetapkan masalah dan memberikan alternatif pemecahannya secara optimal mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan dengan Penelitian Sebelumnya

Sebelum mengangkat judul tentang Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di RA DDI Ammani Utara, penulis terlebih dahulu melakukan tinjauan atau telaah pustaka pada beberapa penelitian terlebih dahulu. Ada beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya adalah:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Hasriani dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengektifkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang”. Dimana sikap Kepala Sekolah terhadap guru di sekolah perhatian terhadap guru dan pegawai di sekolah, sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala Sekolahnya bahwa semakin besar perhatian kepada guru semakin termotivasi pula mereka untuk bekerja, Kepala Sekolah menciptakan suasana kerja sama yang baik kepada guru bahwa dinilai masuk pada kategori baik. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti tentang mengektifkan kinerja guru sedangkan pada penelitian ini tentang meningkatkan kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Fachrudin dengan judul “Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Cirebon Sebagai Sekolah Rintisan Sekolah Bertaraf Internasioanl”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah di SMKN 1 kota Cirebon sebagai

sekolah RSBI masuk dalam kategori baik dengan persentase 76,13%. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti tentang persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, sedangkan pada penelitian ini tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Pahmuddin yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar”. Dimana Kepala Sekolah menjelaskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru ditandai bahwa pengaruh perhatian Kepala Sekolah terhadap kualitas hasil mengajar guru cukup besar, salah satunya dengan memberikan penjelasan terhadap tugas-tugas guru, Kepala Madrasah memperhatikan kondisi dan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok baru. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu kompetensi professional guru dan lokasi penelitian. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

B. Kajian Teori

1. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari

orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela / suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.⁵

Terdapat pandangan mengenai pengertian kepemimpinan, adapun berbagai pandangan mengenai pengertian kepemimpinan pada prinsipnya memiliki esensi yang hampir sama. Michael Armstrong dalam bukunya *liga suryadana menjelaskan bahwa Leadership is a process that involves influence that occurs within a group, and it involves attainment of a goal*. Pandangan ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan.⁶

Dalam hubungannya dengan misi pendidikan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha kepala sekolah dalam memimpin, dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan.

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepala sekolah dalam perannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Menurut Wahab kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi di dalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk

⁵Novianty Djafri, *Psikologi Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 69

⁶M.Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 94-

menggerakkan pelaksana pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁷

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁸

Jadi, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Kepemimpinan

Ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain :

1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambilan keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi ini berarti juga keputusan yang ditetapkan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menerjemahkannya menjadi instruksi/perintah. Selanjutnya perintah tidak akan ada artinya jika tidak dilaksanakan. Oleh karena itu, sejalan dengan pengertian kepemimpinan, intinya adalah kemampuan pimpinan menggerakkan orang lain agar melaksanakan perintah, yang bersumber dari keputusan yang telah ditetapkan.

2) Fungsi Konsultatif

⁷Muhammad Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 48

⁸e-journal Administrasi Negara Volume 1, No. 1 Tahun 2015, yang berjudul “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Bakti Sejahtera Kutim*”, yang diteliti oleh Sri Purwanti Diakses pada 1 Januari 2024

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meliputi pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pimpinan. Fungsi konsultatif ini mengharuskan pimpinan belajar menjadi pendengar yang baik, yang biasanya tidak mudah melaksanakannya, mengingat pemimpin lebih banyak menjalankan peranan sebagai pihak yang didengarkan. Untuk itu pemimpin harus meyakinkan dirinya bahwa dari siapa pun juga selalu mungkin diperoleh gagasan, aspirasi, dan saran yang konstruktif bagi pengembangan kepemimpinannya.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi partisipasi hanya akan terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan dan pandangan dalam memecahkan masalah-masalah, yang bagi pimpinan akan dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan-keputusan sehubungan dengan itu musyawarah menjadi penting, baik yang dilakukan melalui rapat-rapat maupun saling mengunjungi pada setiap kesempatan yang ada musyawarah sebagai kesempatan berpartisipasi, harus dilanjutkan berupa partisipasi dalam berbagai kegiatan melaksanakan program organisasi.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan limpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan, pemimpin harus bersedia dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi pelimpahan wewenang.

Adapun penerima delegasi harus mampu memelihara kepercayaan itu, dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.

5) Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian merupakan fungsi control. Fungsi ini cenderung bersifat satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi secara dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.⁹

Keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuannya antara lain sangat ditentukan oleh keandalan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sangatlah ditentukan oleh keandalan kepemimpinan seorang pemimpin.¹⁰

c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Dalam membicarakan prinsip-prinsip kepemimpinan mengikuti pendapat kaizen. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Barnes dalam Ismail Nawawi Uha dikemukakan sepuluh prinsip.¹¹ yaitu :

- 1) Berfokus pada pelanggan
- 2) Mengadakan peningkatan secara terus menerus

⁹Inom Nasution, dan Sri Nurabdiah Pratiwi, *Profesi kependidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017), h. 102-105

¹⁰Inom Nasution, dan Sri Nurabdiah Pratiwi, *Profesi kependidikan*, h. 112-113

¹¹Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: PT.Fajar Iterpratama Mandiri, 2019), h. 158

- 3) Mengakui masalah secara terbuka
- 4) Mempromosikan keterbukaan
- 5) Menciptakan tim kerja
- 6) Memanajementi proyek melalui tim fungsional silang.
- 7) Memberikan proses hubungan yang benar
- 8) Mengembangkan disiplin pribadi
- 9) Memberikan informasi pada karyawan.
- 10) Memberikan wewenang setiap karyawan.

Menurut Badeni prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilakukan oleh seorang pemimpin. Diantaranya adalah :

- 1) Kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh, seni, dan proses pengaruh mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya.
- 2) Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
- 3) Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.
- 4) Pemimpin bukan seorang yang berada dipuncak hierarki suatu organisasi yang terpisah dengan pengikutnya, pemimpin harus berada

ditengah-tengah bawahan sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.

- 5) Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses memengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
- 6) Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.¹²

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural disekolah, ia ditugaskan untuk mengelola sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.¹³

Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak jua berperan untuk melakukan control segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul dilingkungan sekolah.¹⁴

¹²Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2020), h. 56

¹³Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016), h. 9

¹⁴Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 82-90

Pembinaan kepala sekolah terhadap guru dalam upaya meningkatkan profesionalismenya dilakukan melalui komunikasi dua arah yang penuh dengan kehangatan. Hal ini penting agar terjadi saling pengertian diantara kedua belah pihak. Kepala sekolah paham akan perannya sebagai pembina langsung guru disekolah, sementara itu guru juga menyadari akan perannya sebagai pelaksana pembelajaran secara langsung di depan kelas. Gurulah yang secara langsung mengadakan interaksi didepan kelas dengan para siswa.¹⁵

Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Salah satu dari unsur tersebut adalah Negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidi. Komintas tersebut harus berpartisipasi aktif mendiskusikan berbagai kebijakan sebelum hal itu ditentukan oleh Negara. Para kepala sekolah perlu terus menerus mengikuti perkembangan prakarsa kebijakan yang sedang dipertimbangkan oleh pemerintah. Melalui asosiasi pendidikan local dan nasional, para kepala sekolah memiliki suara dalam mempertimbangkan kebijakan tersebut. Kepala sekolah juga agen komunitas local yang melayani orang tua yang mengirim putra-putrinya ke sekolah dan berusaha memelihara lingkungan pendidikan yang bisa menjawab kebutuhan anak-anak mereka. Para orang tua berhak mengeluh apabila putraputrinya terpengaruh kondisi sekolah yang negative. Bersama orang tua murid,

¹⁵Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 6

kepala sekolah dan guru harus bekerja sebagai tim untuk menjawab kebutuhan anak-anak.¹⁶

Lebih jauh dijelaskan bahwa kepala sekolah juga harus menanggapi komponen lain, yakni para pendidik. Mereka bertanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas kerja di sekolah, mengatasi praktik-praktik buruk dan tidak layak para staf, baik diruangan kelas maupun dilingkungan sekolah, mengapresiasi hasil kerja yang istimewa dari para siswa maupun guru, dan menyediakan kesempatan pengembangan profesi bagi staf-stafnya.¹⁷

Tanggung jawab kepala sekolah adalah menjaga agar komunitas sekolah memusatkan diir ada fungsi esensial sekolah, yakni kegiatan belajar mengajar yang bermutu tinggi. Akhirnya, para kepala sekolah harus menjadi pendukung anak-anak. Kepala sekolah merupakan figure yang sering kali harus menemukan model pendampingan yang tepat bagi anak-anak tertentu yang tidak memenuhi standar prosedur operasi atau yang beresiko gagal karena situasi keluarganya.¹⁸

Oleh karena itu, kepala sekolah di harapkan mampu mengambil keputusan dengan tepat untuk kemajuan mutu sekolah. Begitu pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam hal keprofesionalisme guru-guru di sekolah.

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan, dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan,

¹⁶Syafaruddin, dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2013), h. 140-141

¹⁷Syafaruddin, dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 141

¹⁸Syafaruddin, dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, h. 141

memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, menata organisasi personia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah/madrasah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah/madrasah secara sistemik. Kompeten dalam mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif. Kompeten dalam mengerahkan seluruh personil sekolah/madrasah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah/madrasah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran, dan kompeten dalam melakukan monitoring dan evaluasi sehingga tidak satu komponen sistem sekolah pun tidak berfungsi secara optimal, sebab begitu ada satu saja diantara seluruh komponen sistem sekolah/madrasah yang tidak berfungsi secara optimal akan mengganggu pelaksanaan fungsi komponen-komponen lainnya. Kompleksitas sekolah/madrasah sebagai satuan sistem pendidikan menuntut adanya seorang kepala sekolah/madrasah yang

memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan sosial.¹⁹

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, memiliki peran yang sangat berpengaruh dilingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawab. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup yang sehat, yang mendorong guru-guru, pegawai-pegawai, tata usaha, murid-murid dan orang tua murid untuk menyatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah.

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Profesional Guru

Komarudin dalam Uzer Usman mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, yang mengandung arti, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Sedangkan Jarvis menjelaskan profesional dapat diartikan bahwa seorang yang melakukan suatu tuga profesi juga sebagai seorang ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar.³¹

Webstar dalam bukunya Kunandar Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³²

Berdasarkan hal tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menurut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang

¹⁹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Profesionalitas dalam bekerja/mengajar diisyaratkan dalam Al-Qur'an yang menuntut kita agar bekerja dengan penuh kesungguhan, apik, dan bukan asal. Jadi, dalam QS. Al-An'am/6: 135 dinyatakan :

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عِقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۝ ١٣٥

Terjemahnya:

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan²⁰

Yang dimaksud kuat disini bisa jadi ialah kemampuan profesional, sedangkan dapat dipercaya lebih mendekati pada kemampuan kepribadian. Demikian Al-Qur'an memberikan isyarat tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh pribadi muslim.

b. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memahami dan menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.²¹

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan

²⁰QS. Al-anam-ayat-135

²¹Husna Asmara, *Profesi Keguruan* (Bandung : ALFABETA, 2015), h. 24

belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan, dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

Melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Oleh karena itu, guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

Didalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memerhatikan prinsip-prinsip pembelajaran sebagai ilmu keguruan. Misalnya, bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi, dan prinsipprinsip lainnya.

Pelaksanaan evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat

menyusun item secara benar, lebih jauh agar tes yang digunakan dapat memotivai belajar.²²

Peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. “Pertama, pembinaan kemampuan pegawai melalui supervise pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. Kedua, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya”.²³

Kompetensi profesional adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan/keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan pembelajaran dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.²⁴

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik. Ia akan disebut profesional, jika ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Kompetensi ini cenderung mengacu kepada kemampuan teoritik dan praktik lapangan.

Seorang guru yang disebut profesional, maka jabatan fungsional seorang guru merefensikan dirinya menjadi seorang yang profesional dalam bidangnya sehingga jabatan fungsional guru menjadi profesi dalam berkarya dan dalam bidang yang telah ditekuninya. Profesi sebagai seorang guru yang telah ditekuni dan didasarkan pada kompetensi standar yang telah dimilikinya, menggambarkan keprofesionalannya.²⁵

²²Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2016), h. 324-325

²³Ibrahiim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Bandung : Bumi Aksara, 2016), h. 46

²⁴Husna Asmara, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 26-28

²⁵Mudjia Rahardjo, *Pemikiran Kebijakan Pendidikan Kontemporer* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.93

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.²⁶

Profesionalisme dapat dinyatakan sebagai suatu status, cara, karakteristik, standar yang terkait dengan suatu profesi. Pendapat lain menyatakan profesionalisme sebagai kata sifat yang memiliki arti kualifikasi.

Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan segala tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, mandiri, tepat waktu, efektif, efisien, dan kreatif, serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang berlaku.

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Profesionalisme yaitu suatu status, cara, karakteristik, standar yang terkait dengan suatu profesi. Pendapat lain menyatakan profesionalisme sebagai sifat yang memiliki arti kualifikasi. Profesionalisme yang baik adalah dengan mengacu pada kode etik profesi-tidak ada tolak ukur yang baku, sangat tergantung nurani. Untuk mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme, setiap bidang profesi memiliki rambu-rambu berupa kode etik profesi yang berfungsi sebagai panduan.

²⁶Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Kemudian berkenaan dengan profesionalisme ini para ahli menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

“Profesionalisme guru” adalah segala yang berhubungan dengan deklarasi keyakinan seorang guru sesuai dengan pengetahuan, pengalaman, dan tata nilai yang dimilikinya yang menunjukkan adanya keterbukaan untuk diuji telik oleh pihak lain untuk menjamin kebenarannya. Profesionalisme guru masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya.²⁷

Profesionalisme guru berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern yang pada gilirannya menuntut spesialisasi keilmuan para guru. Dalam setiap studi kependidikan, persoalan yang berkenaan dengan guru dan jabatan guru senantiasa disinggung menjadi salah satu pokok bahasan yang menarik. Bahkan persoalan guru mendapat porsi kajian tersendiri di tengah-tengah ilmu kependidikan yang begitu luas dan kompleks.

Guru sebagai tenaga profesional memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Sebagai pendidik profesional, maka tugas guru dikelompokkan menjadi tiga, yaitu tugas profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan. Ketiga tugas tersebut mendukung melekat dalam diri seorang guru. walaupun demikian pada tataran praktis, tugas profesi guru difokuskan pada unsur mendidik, mengajar, dan melatih.

Guru sebagai tenaga profesional memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Sebagai pendidik profesional, maka tugas guru dikelompokkan menjadi tiga, yaitu tugas profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan. Ketiga tugas tersebut mendukung

²⁷Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 220-235

melekat dalam diri seorang guru. walaupun demikian pada tataran praktis, tugas profesi guru difokuskan pada unsur mendidik, mengajar, dan melatih.

Guru yang profesional paham betul para siswa yang dihadapinya. Oleh karena itu ketika mengajar selalu memperhatikan karakteristik siswa. Mengetahui karakteristik siswa ini penting untuk menentukan bahan ajar yang akan diberikan. Seorang pendidik tidak boleh berhenti membentuk suasana pembelajaran yang kondusif bagi peserta didik supaya kualitas hasil belajarnya meningkat.²⁸

Agar guru mampu membimbing peserta didik mereka hendaknya memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Untuk memenuhi kualifikasi standar nasional guru perlu diuji kompetensi. Uji kompetensi tersebut adalah Uji kompetensi pedagogic, kepribadian sosial, dan profesional dilakukan melalui prosedur baku dengan menggunakan instrument yang terstandarisasi yang dilakukan oleh masing-masing Perguruan Tinggi atau beberapa perguruan tinggi penyelenggara bekerja sama dengan lembaga penjamin mutu pendidikan dan / atau pusat pengembangan penataran guru. Kompetensi profesional adalah sesuatu yang berkenaan dengan penampilan menjalankan jabatan sesuai dengan profesi orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi.²⁹

Tugas mendidik dari seorang guru berarti guru tersebut harus mampu meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan kepada anak didik. Seorang guru harus mampu memanusiakan anak didik, dan membuat anak didik lebih mandiri dan bertanggung jawab apa yang menjadi tugasnya. Tugas mendidik ini sesungguhnya lebih diorientasikan pada aspek afektif, yaitu yang berhubungan dengan aspek sikap, akhlak, dan moral anak didik.

²⁸Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 6

²⁹Husna Asmara, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.12-25

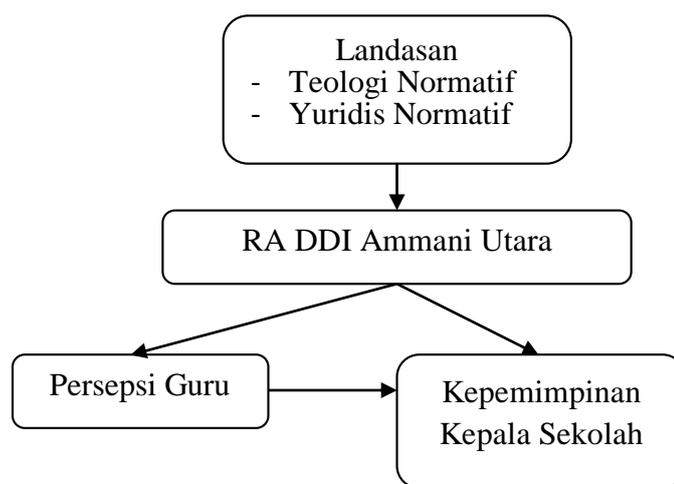
Peranan guru dalam proses belajar mengajar dirasakan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku anak didik. Untuk dapat mengubah tingkah laku anak didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seorang guru yang profesional. Yaitu guru yang mampu menggunakan seluruh kemampuan pendidikan sehingga proses belajar mengajar tersebut berjalan dengan baik.

Perlu disadari bahwa tidak semua guru mampu melaksanakan tugas yang diembannya, dan tidak selamanya dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang. Bekal kemampuan profesional tidak lagi relevan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga tenaga guru harus berusaha secara kontinu untuk meningkatkan kemampuan dan pemahamannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Oleh sebab itu, setiap tenaga guru harus peka terhadap, kondisi yang dinamis dengan motivasi internal yang tinggi untuk mendeteksi kelemahan ataupun kekurangan sekaligus meningkatkannya. Disamping itu mereka juga memerlukan bantuan atau dukungan dari kepala sekolah untuk menciptakan situasi dan kondisi yang baik sehingga guru dapat membawa siswa dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus (*case study*), yakni suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, holistik, dan sistematis tentang orang, kejadian, latar sosial (*social setting*), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar belakang, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya³⁰.

Meneliti peristiwa-peristiwa yang ada di lapangan secara intensif dan terperinci dan mendalam penelitian ini digolongkan sebagai penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus ini ditinjau dari sifat penelitian, penelitian kasus lebih mendalam mengenai “Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di RA DDI Ammani Utara”.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.³¹

³⁰A. Murif Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Cet. II; Jakarta: Kencana, 2015), h. 339.

³¹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 4.

Penelitian kualitatif menurut Best, sebagaimana dikutip oleh Sukardi adalah sebuah pendekatan penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.³² Jadi penelitian kualitatif penelitian yang menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah RA DDI Ammani Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini selama 1 (satu) bulan di mulai bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2024, disesuaikan dengan jadwal akademik.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai untuk menganalisis masalah terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya (informan), sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi yang telah diolah orang atau orang lain.³³

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data³⁴. Dalam penelitian kualitatif posisi informan sangat penting, bukan sekedar memberi respon, melainkan juga sebagai pemilik informasi, sebagai

³²Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 157.

³³Ruslam Ahmadi, *Memahami Metodologi* (h. 63).

³⁴Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Cet. VI; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 62.

sumber informasi (*key informan*)³⁵. Harun Rasyid mengatakan bahwa data diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperoleh dari yang didengar, diamati, dirasa dan dipikirkan peneliti dari aktivitas dan tempat yang diteliti³⁶. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. **Data primer**, yakni data empiris yang diperoleh di lapangan bersumber dari informan yang terdiri dari 6 orang yaitu kepala sekolah, dan 2 orang guru, Staf, Komite, dan ketua Yayasan.
2. **Data sekunder**, data sekunder yakni data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau diperoleh dari sumber lain, seperti dokumen-dokumen resmi, dokumen perorangan berhubungan dengan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah.

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam mengumpulkan data yang di butuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

1. Observasi

Dalam penelitian ini teknik observasi dilakukan untuk melihat tentang Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional di RA DDI Ammani Utara.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁷ Wawancara

³⁵Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 134.

³⁶Harun Rasyid, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial Agama* (Pontianak: STAIN Pontianak, 2016), h. 36.

³⁷Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian*, h. 135.

(*interview*) yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.³⁸ Metode tanya jawab kepada informan yang dipilih untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Dalam wawancara ini, peneliti menggunakan bentuk wawancara berstruktur, peneliti sudah menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan ketika wawancara berlangsung. Setiap informan diberi pertanyaan yang sama dan peneliti mencatat jawaban dari informan. Kemudian, peneliti akan bertanya kembali jika ada jawaban dari informan yang kurang jelas atau kurang dipahami oleh pewawancara.

3. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.³⁹ Penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data secara tertulis yang bersifat dokumenter seperti: struktur organisasi sekolah, data pendidik, dan dokumen lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Metode ini dimaksudkan sebagai bahan bukti penguat.

E. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dan triangulasi.

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan yang dimaksud adalah setelah peneliti memperoleh data, akan tetapi data yang diperoleh belum lengkap dan belum mendalam maka peneliti kembali ke lapangan dengan melakukan pengamatan,

³⁸Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Cet. I; Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 2016), h. 192.

³⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 206.

wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun sumber data yang baru. Melalui perpanjangan pengamatan diharapkan sumber data lebih terbuka, sehingga sumber data akan memberikan informasi tanpa ada yang dirahasiakan. Hal tersebut peneliti lakukan sebagai bentuk pengecekan kembali data yang telah diperoleh sebelumnya pada sumber data bahwa informasi yang diperoleh benar dan tidak berubah.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi yang berkaitan dengan temuan yang diteliti.

3. Triangulasi

Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber data, menggunakan berbagai cara (seperti observasi, wawancara, dokumentasi), dan melalui berbagai waktu. Ada beberapa triangulasi yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti yang menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member chek*) dengan sumber data. *Member chek* adalah proses

pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, tujuannya adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulis laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan⁴⁰.

b. Trianggulasi Teknik

Trianggulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau angket. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau orang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda⁴¹.

c. Trianggulasi Waktu

Penelitian yang ingin menghasilkan kredibilitas sebuah data juga dipengaruhi oleh waktu. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat informan masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya⁴².

⁴⁰Sugiyono, *Memahami Penelitian*, h. 127-129.

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian*, h. 274.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian*, h. 274.

F. Teknik Analisis Data

Pada dasarnya analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusan kerja seperti yang disarankan oleh data.⁴³ Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan.

Untuk melaksanakan analisis data kualitatif ini maka perlu ditekankan beberapa tahapan dan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman seperti yang dikutip oleh Sugiyono mengatakan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁴⁴

Begitu seluruh data yang diperlukan mengenai persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional di RA DDI Ammani Utara, telah selesai dikumpulkan semuanya di analisis lebih lanjut secara intensif. Langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam menganalisisnya meliputi: pengembangan sistem kategori pengkodean, penyortiran data dan penarikan kesimpulan.⁴⁵

⁴³Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h. 103.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 336

⁴⁵Muhammad Tholchah Hasan, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif Tinjauan Teoritis dan Praktis*, h. 179

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman dalam Imam Suprayogo dan Tobroni, mengatakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁴⁶

Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang diperoleh dari lokasi penelitian sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik, runtut sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atau peristiwa yang terkait dengan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional di RA DDI Ammani Utara dalam bentuk teks naratif.

3. Penarikan kesimpulan atau *Verifikasi*

Menurut Miles dan Huberman dalam Harun Rasyid, mengungkapkan bahwa *verifikasi* data dan penarikan kesimpulan adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti.⁴⁷ Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴⁸

Pada tahap ini dilakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil dengan data pembanding teori tertentu; melakukan proses *member check* atau melakukan proses pengecekan ulang, mulai dari pelaksanaan pra survey

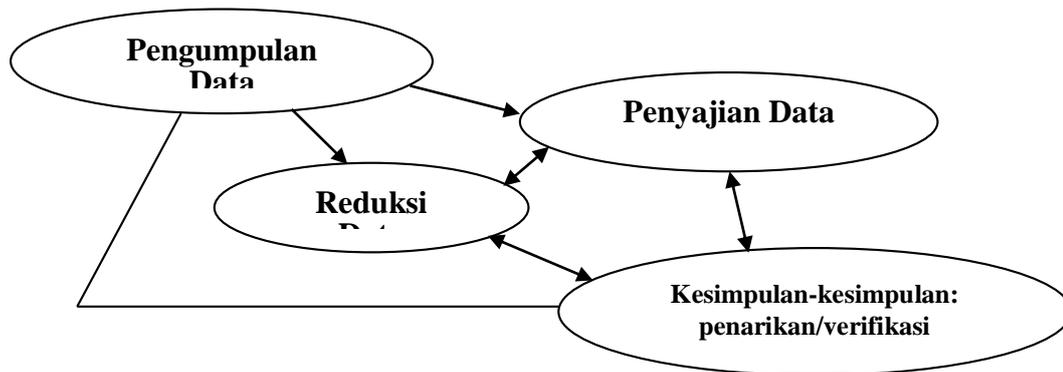
⁴⁶Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016),h. 194.

⁴⁷Harun Rasyid, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial dan Agama* (Pontianak: STAIN Pontianak, 2016), h. 71.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, h. 343.

(orientasi), wawancara, observasi dan dokumentasi; dan membuat kesimpulan umum untuk dilaporkan sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan digambar sebagai berikut:



Gambar 3.1. Teknik Analisis Data Miles dan Huber

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Madrasah

RA DDI Ammani Utara didirikan pada tanggal 02 Mei 2009. Tokoh yang paling berjasa atas lahirnya RA DDI Ammani Utara adalah Bapak Abdullahi Nannai, S.Ag, Beliau sebagai seorang tenaga pendidik sekaligus sebagai tokoh DDI merasaprihatin melihat banyak anak-anak usia 4-6 tahun yang berkerumunan tanpa aktivitas pembelajaran di Lingkungan Ammani Utara. Bapak Abdullahi Nannai, S.Ag menyampaikan kegundahannya kepada para tokoh masyarakat yang ada di Lingkungan Ammani Utara.

Gagasan beliau mendapat respon baik dari tokoh masyarakat Ammani Utara, sehingga pada tanggal 02 Juli 2009 beliau dan tokoh masyarakat Ammani Utara, mengadakan rapat tentang pendirian RA di Ammani Utara.

Dari hasil rapat tersebut diputuskan untuk membentuk dan mendirikan RA yang bernama RA DDI Ammani Utara berdasarkan surat keputusan nomor : 10/DDI-AU/VII/2009 tanggal 30 Juli 2009 yang diresmikan oleh kepala kantor Departemen Agama Kabupaten Pinrang. Bersamaan dengan peresmian berdirinya RA DDI Ammani Utara maka dilantik pulalah Bapak Abdullahi Nannai, S.Ag sebagai kepala RA DDI Ammani Utara, dan pada tahun 2013 digantikan oleh Ibu Nursidah, S.Pd.I.

Pada awal beroperasinya yakni pada tahun 2009/2010 RA DDI Ammani Utara mempunyai peserta didik sebanyak 25 orang dengan Dua Tenaga Pendidik

yaitu Ibu Nursidah dan Ibu Sumarni, S.Ag. Walaupun hanya memanfaatkan sarana dan prasarana yang masih sangat terbatas, mereka tetap semangat mengajar dan membimbing Para peserta didik. Semua kemajuan dan perkembangan RA DDI Ammani Utara adalah berkat kerja keras dan kerjasama yang baik antara kepala RA, pendidik-pendidik, dan orang tua murid.

Alhamdulillah RA DDI Ammani Utara telah menamatkan peserta didik sekitar 250 orang. Alumni RA DDI Ammani Utara 100% dapat melanjutkan pendidikan di sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah. Para tenaga pendidik juga senantiasa membimbing para peserta didik untuk senantiasa aktif mengikuti kegiatan-kegiatan lomba, baik di tingkat kecamatan maupun di tingkat kabupaten.

2. Profil RA DDI Ammani Utara

- a. Nama Madrasah : RA DDI Ammani Utara
- b. Tahun Berdiri : 2009
- c. Alamat Madrasah : Ammani Utara
- d. Nama
 - Kepala Madrasah : Nirwana, S.Pd.I
 - Pendidikan Terakhir : S1
 - Jurusan : Pendidikan Agama Islam
- e. Masa Penugasan :
 - Mulai Tanggal : 30 Juni 2018

Visi dan Misi Madrasah :

- a. Visi : Terwujudnya anak didik yang terampil, mandiri, cerdas, beriman dan bertaqwa serta berakhlakul karimah.

b. Misi

- 1) Membuat anak didik ceria dan mandiri.
- 2) Membuat kepribadian anak didik menjadi generasi cerdas.
- 3) Mewujudkan anak didik yang beriman dan berakhlaqul karimah.

3. Kondisi Anak didik

a. Kondisi anak didik dalam tiga tahun terakhir

Tabel 4.1

Keadaan Anak didik Tiga Tahun Terakhir RA DDI Ammani Utara

Tahun	Anak Didik		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
2017/2018	10	12	22
2018/2019	12	11	23
2019/2020	13	12	25

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

b. Kondisi anak didik yang lulus Ujian tiga tahun terakhir

Tabel 4.2

Keadaan Anak didik lulus Ujian RA DDI Ammani Utara

Tahun Pelajaran	Jumlah Anak Didik	Keterangan
2017/2018	10Orang	100 % Lulus
2018/2019	15Orang	100% Lulus
2019/2020	20Orang	100% Lulus

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

4. Keadaan Tenaga Pendidik

Tabel 4.3

Keadaan Pendidik RA DDI Ammani Utara

No	Nama	Kualifikasi Pendidikan			
		D3	D4	S1	S2
1	NIRWANA, S.Pd.I			*	
2	NURFADILLAH, S.Pd			*	
3	NURSIDAH, S.Pd			*	

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Tabel 4.4

Lama Mengajar dan Pengalaman Mengajar

No	Nama	Usia	Tahun Masuk
1	Nirwana, S.Pd.I	6 Tahun	2018
2	Nurfadillah, S.Pd	10Tahun	2013
3	Nursidah, S.Pd	15Tahun	2009

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

5. Kondisi Sarana dan Prasarana

Tabel 4.5

Kondisi Sarana Prasarana RA DDI Ammani Utara

No	Jenis Ruang	Jumlah	Kondisi		Ket.
			Baik	Rusak	
1	Ruang Kelas	2	-	-	Ada
2	Ruang Perpustakaan	1	-	-	Ada
3	Ruang Kepala Madrasah	1	-	-	Ada
4	Ruang Pendidik	1	1	-	Ada
5	Kamar Mandi/Wc Pendidik	1	1	-	Ada
6	Kamar Mandi/Wc Murid	1	1	-	Ada
7	Gudang	1	-	-	Ada

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Tabel 4.6

Kondisi sarana prasana ruang menurut jenis, status kepemilikan, kondisi dan luas

No	Jenis ruang	Jumlah	Luas (m ²) per unit/bagian	Kondisi		Status kepemili kan
				Baik	Rusak	
1	Ruang teori/kelas	2	-	-	-	-
2	Ruang perpustakaan	1	-	-	-	Milik
3	Ruang Kepala Sekolah	1	-	*	-	Milik
4	Ruang pendidik	1	-	*	-	Milik
5	Kamar mandi/Wc pendidik	1	-	*	-	Milik
6	Kamar mandi/Wc anak didik	4	-	*	-	Milik
7	Gudang	1	-	*	-	Milik

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Tabel 4.7

Jumlah dan kondisi Meubelair Madrasah

No	Meubelair Madrasah	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Meja murid	15	
2	Kursi murid	-	
4	Papan tulis	2	-
5	Meja pendidik	3	-
6	Kursi pendidik	3	1
7	Lemari pendidik	2	1
8	Meubelair Perpustakaan	2	-
9	Meubelair Kep. Madrasah	2	-

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Tabel 4.8

Jumlah dan kondisi perlengkapan Administrasi / TU

No	Perlengkapan Tata Usaha	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Komputer	1	1
2	Printer	1	-
3	Laptop	1	-

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Tabel 4.9

Jumlah dan kondisi Alat dan Media Pendidikan

No	Alat dan Media Pendidikan	Ada/Tidak	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	Alat peraga / praktek	Ada	-	*	-

Tabel 4.10

Jumlah Buku / Material Pendidikan dan Koleksi Perpustakaan

No	Mata Pelajaran	Buku referensi Pendidik	
		Jmlh judul	Jumlah Eks
1	Buku cerita	6	6
2	Buku Diri sendiri	6	6
4	Buku Lingkungan	6	6
5	Buku Binatang	6	6
6	Buku Tanaman	6	6
7	Buku Profesi	6	6
8	Buku Air, Api dan Udara	6	6
9	Buku Alam semesta	6	6
10	Buku Negaraku	6	6

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

Kegiatan Ekstrakurikuler :

- a. Seni
 - 1) Musik dan Tari
- b. Kegiatan Keagamaan
 - 1) Bimbingan Adzan
 - 2) Bimbingan Shalat Lengkap
 - 3) Hafalan Surah Surah Pendek
 - 4) Bimbingan Shalat Sunnat
 - 5) Qira'at
 - 6) Bimbingan Wudhu
 - 7) Jum'at Bersih di Madrasah

Tabel 4.11
Prestasi Non Akademik

Jenis Lomba	Prestasi	Tingkat	Tahun
Lomba Adzan	Juara III	RA	2012
Lomba Hafalan Doa sehari-hari	Juara III	RA	2018
Lomba Praktek Wudhu Putri	Juara II	RA	2018
Lomba Hifdzil Quran Putra	Juara II	RA	2019
Lomba Lari Kelereng Putri	Juara I	RA	2019
Lomba Lari Kelereng Putra	Juara II	RA	2019
Lomba Menyusun Angkaputri	Juara III	RA	2019
Shalawat Badar	Juara II	RA	2019
Lomba lari pasang kancing baju Putra	Juara I	RA	2019

Sumber Data: RA DDI Ammani Utara tahun 2024

B. Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di RA DDI Ammani Utara

Penelitian ini tentang persepsi guru mengenai kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengelolaan pendidikan di RA DDI Ammani Utara. Kinerja kepala sekolah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik merupakan sebuah upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui peningkatan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Sekolah. Secara khusus kinerja Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di RA DDI Ammani Utara berjalan dengan baik, optimal dan menyesuaikan dengan standar nasional yang telah ditentukan sekolah maupun pemerintah. Pada penelitian ini, hasil di dapatkan dari informan yang ada di lingkungan sekolah seperti Tenaga Pendidik (Guru), informan merupakan sumber utama dalam memberikan informasi terkait kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang guru mengtakan bahwa:

Kepemimpinan kepala sekolah di RA DDI Ammani Utara dalam konteks kepemimpinan pembelajaran meliputi kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait erat dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru, layanan pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah yang semuanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah.⁴⁹

⁴⁹Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dalam hal menilai kinerja guru. Dalam hal ini tugas dan perilaku kepala sekolah dalam menyampaikan jadwal penilaian kinerja guru, menyampaikan kriteria penilaian, melaksanakan penilaian, membuat keputusan, dan menyampaikan laporan sudah dilaksanakan secara berkesinambungan. Oleh karena itu, kinerja guru juga sudah terpantau secara kontinyu dan tersistem, sehingga kinerja guru secara terus menerus menunjukkan grafik yang meningkat.

Salah seorang informan dalam hasil wawancaranya mengungkapkan bahwa:

Selama ini, kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang cukup efektif dimana kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang merupakan kepemimpinan bagi guru telah menunjukkan kinerja cukup baik.⁵⁰

Bentuk-bentuk kepemimpinan kepala sekolah baik dalam bidang akademik maupun non akademik, berkontribusi bagi peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan selama ini mencakup kepemimpinan pembelajaran, karakter dan kepribadian. Kepemimpinan kepala sekolah di RA DDI Ammani Utara selama ini cukup efektif, yakni memiliki kriteria sebagai berikut yakni: 1) mampu memberdayakan guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan sangat baik; 2) dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; 3) berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah; 5) bekerja dengan tim manajemen; 6) berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

⁵⁰Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 19 Februari 2024

Kepemimpinan kepala sekolah dalam bentuk internship bahwa kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan situasional sebagai seseorang yang diteladani dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama adalah keahlian atau kemampuan dasar sebagai kelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin yang mencakup: *technical, human dan conceptual skill (the basic and developable skills)*. *Technical skill* merupakan kecakapan spesifik tentang proses, prosedur, atau teknik-teknik yang merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal yang khusus. *Technical skills* menunjukkan kecakapan yang berhubungan dengan barang. Sedangkan *Human skills* menunjukkan keterampilan dengan orang atau manusia. *Human skills* yaitu kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok yang dipimpinnya. *Conceptual skill* yaitu kemampuan pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan.

Kepribadian pemimpin tentu sangat penting.⁵¹ Kepribadian (personality), seorang pemimpin dikatakan memiliki kepribadian apabila pemimpin atau kepala sekolah selalu bersikap dan berperilaku; berpikir dan berbuat secara sistematis dan teratur, harus mengetahui modal atau asset yang dimilikinya dengan segala keterbatasannya; selalu sadar, simpatik dan loyal dengan bawahannya; cukup yakin untuk menghindarkan tuntutan bawahan sejalan terhadap kemauan; cukup matang untuk tidak merasa atau menjadi kecil dalam menghadapi gertakan atau kritik, membuat senang bawahan, menolong bawahan sehingga merasa memperoleh kemudahan, memberikan dorongan dan menerima bawahan, menciptakan satu lingkungan yang dapat dipercaya, keterbukaan dan rasa hormat terhadap individu.

⁵¹Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

Informan dalam hasil wawancaranya mengungkapkan bahwa:

Di RA DDI Ammani Utara, persepsi guru yang positif sehingga cenderung berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan pembelajaran. Guru tunduk terhadap peraturan sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun dalam pengembangan etika profesi guru.⁵²

Guru juga menjalankan berbagai hal yang berkaitan dengan tuntutan kurikulum baik menyangkut desain, metodologi, sampai pada evaluasi pembelajaran.⁵³ Demikian pula halnya dengan peraturan-peraturan sekolah lain, guru berperan aktif dalam menjaga kestabilan dan mutu sekolah sebagaimana yang diungkapkan oleh informan dalam hasil wawancaranya mengungkapkan, bahwa:

Demikian pula halnya dengan persepsi yang positif dari guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka guru juga ikut berpartisipasi aktif dalam melaksanakan semua program-program sekolah yang melibatkan siswa baik menyangkut kegiatan akademik maupun non akademik.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat dideskripsikan bahwa, hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin aktif pula siswa dalam berbagai hal kegiatan yang merupakan produk suatu kebijakan. Dalam kegiatan pembelajaran, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran telah efektif dalam memberdayakan guru dan warga sekolah lainnya dalam meraih sekolah efektif.

Guru juga mengikuti tuntutan kurikulum baik dalam penyusunan silabus, RPP, maupun dalam penyusunan instrument penilaian yang otentik. Dalam implementasi kegiatan penilaian proses dan hasil pembelajaran dalam mengikuti Kurikulum yang berlaku di RA DDI Ammani Utara, menggunakan pendekatan

⁵²Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 19 Februari 2024

⁵³Observasi, *RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

⁵⁴Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

penilaian otentik (*authentic assesment*) yang menilai kesiapan peserta didik, proses, dan hasil belajar secara utuh. Keterpaduan penilaian ketiga komponen tersebut akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar peserta didik yang mampu menghasilkan dampak instruksional pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring pada aspek sikap.

Tidak dapat dipungkiri memang selama ini di RA DDI Ammani Utara penilaian lebih besar porsi nya terhadap penilaian pengetahuan. Memang pengetahuan harus dibuktikan dengan konsistensi dan kekokohan.⁵⁵

Berdasarkan analisis penelitian ini, bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang positif terhadap peningkatan persepsi guru yang berdampak pada kinerja guru terutama dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di tingkat kelas. Kepala sekolah merupakan figur yang diteladani oleh semua sivitas sekolah terutama guru, sedangkan guru adalah ujung tombak keberhasilan kegiatan pendidikan. Berdasarkan pemaparan mengenai persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa: guru memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah baik menyangkut kepemimpinan akademik atau pembelajaran, kepemimpinan manajerial, dan kepemimpinan organisasi. Guru memandang bahwa kepala sekolah sudah menjadi pemimpin yang baik dalam menyelenggarakan pendidikan dengan berbagai aspeknya. Berangkat dari persepsi yang positif tersebut, maka guru-guru juga berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan penyelenggaraan sekolah dalam mewujudkan sekolah yang unggul dan bermutu. Di samping itu juga guru memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah baik menyangkut kepemimpinan akademik atau pembelajaran, kepemimpinan manajerial, dan kepemimpinan organisasi. Kepala sekolah dipersepsikan telah profesional dalam memimpin RA DDI Ammani Utara

⁵⁵Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

sehingga antara sivitas akademik sekolah memiliki sinergisitas yang baik. Roda kepemimpinan berjalan dengan baik dibuktikan melalui capaian akademik yang baik, prestasi siswa, dan prestasi-prestasi guru dan siswa dalam mengembangkan kualitas pembelajaran.

2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru di RA DDI Ammani Utara

- a. Perencanaan pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru

Hal yang paling utama untuk mencapai keberhasilan ialah dengan merencanakan apa yang menjadi tujuan dalam pembelajaran. Dalam merencanakan pembelajaran dibutuhkan guru yang berkompetensi untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dicita-citakan. Mengingat tidak semua guru memiliki kompetensi maka kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peranan yang penting untuk membantu guru-guru dalam merencanakan pembelajaran, baik itu program tahunan maupun program semester.

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah di RA DDI Ammani Utara, beliau memaparkan bahwa :

Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu rencana kepala sekolah RA DDI Ammani Utara adalah mengikut sertakan guru kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, seminar, workshop, MGMP, perencanaan sarana prasarana, menyusun tata tertib guru, merumuskan rencana evaluasi, dan mewajibkan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun, serta sebagian guru sudah ada yang sertifikasi.⁵⁶

Selain itu juga kepala sekolah mengungkapkan sebagai wujud profesionalitas seorang guru, guru perlu membuat program semester dan program

⁵⁶Nirwana, *Kepala Sekolah RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 27 Februari 2024

tahunan. Setiap permulaan awal tahun ajaran guru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan diajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran / kurikulum yang berlaku di sekolah ini.⁵⁷

Sejalan dengan hasil observasi awal peneliti lihat di RA DDI Ammani Utara bahwasannya dalam merencanakan pembelajaran hampir semua guru di sekolah ini sudah membuat program semester dan program tahunan. Jika terjadi kendala maka sesama guru saling membantu untuk menyelesaikannya. Dan jika tidak terselesaikan maka kepala sekolah meminta bantuan kepada pihak lain untuk memberikan pemahaman kepada guru dan juga melibatkan guru-guru dalam mengikuti pelatihan-pelatihan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan, beliau mengatakan bahwa:

Alhamdulillah, dengan upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, dapat membantu kami dalam memudahkan ketidak tahuan kami dalam merencanakan program pembelajaran, baik itu program tahunan maupun program semester.⁵⁸

Informan juga mengungkapkan bahwa:

Sangat mengapresiasi dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga sangat terbantu oleh pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga meningkatkan kualitas profesionalitas guru kepala sekolah tidak hanya sekedar melibatkan pada pelatihan-pelatihan khusus yang mengundang pembicara dari luar.⁵⁹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa upaya yang telah dilakukan kepala sekolah adalah untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam menyusun program pembelajaran. meskipun terdapat kendala-kendala namun seorang pemimpin mampu untuk mengatasinya. Salah satu rencana kepala

⁵⁷Nirwana, *Kepala Sekolah RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 27 Februari 2024

⁵⁸Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 19 Februari 2024

⁵⁹Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

sekolah RA DDI Ammani Utara adalah mengikut sertakan guru kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, seminar, workshop, MGMP, perencanaan sarana prasarana, menyusun tata tertib guru, merumuskan rencana evaluasi, dan mewajibkan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun.

Sebagai upaya untuk meningkatkan profesional guru di sekolah seorang kepala sekolah harus bertindak kreatif dalam merencanakannya. Salah satu upaya merencanakan segala hal dengan sistematis dan memperhatikan kondisi di sekolah. Sebelum memutuskan kebijakan perlu adanya pendekatan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan sekolah, khususnya guru untuk meningkatkan profesional guru.

Pendekatan merupakan langkah awal di mana seseorang harus memimpin sebuah kelompok, dengan demikian pemimpin akan terjun langsung bersamasama dengan bawahannya dan merasakan berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh staf karyawan dan guru. Melalui pendekatan seorang kepala sekolah mampu menangkap beberapa permasalahan dan menyimpulkan pemecahannya, sehingga dalam memutuskan kebijakan dapat sesuai dengan kebutuhan guru guna meningkatkan profesionalitas guru. Maka sebagai kepala sekolah RA DDI Ammani Utara dalam merencanakan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru khususnya harus mempertimbangkan berbagai hal. Salah satu rencana kepala sekolah RA DDI Ammani Utara adalah mengikut sertakan guru kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, seminar, workshop, MGMP, perencanaan sarana prasarana, menyusun tata tertib guru, merumuskan rencana evaluasi, dan mewajibkan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran diawal tahun.

- b. Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada komponen mengembangkan program pembelajaran di RA DDI Ammani Utara

Setelah merencanakan pembelajaran maka selanjutnya mengembangkan program pembelajaran dengan baik sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Selain guru yang berperan aktif aktif, kepala sekolah juga harus mengawasi. Apabila terjadi kendala-kendala yang dihadapi maka kepala sekolah harus bisa mengambil solusi-solusi agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan..

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah beliau mengatakan bahwa :

Dalam mengembangkan program pembelajaran saya melakukan supervisi pada guru-guru. Bila terjadi kendala-kendala maka saya berusaha memberikan solusi dan jalan keluarnya. Pada setiap semester diadakan pembinaan guru.⁶⁰

Hal yang sama juga disampaikan oleh informandalam hasil wawancranya beliau mengatakan, bahwa :

Kepala sekolah juga memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya, guna untuk menjalin hubungan yang saling peduli terhadap satu sama lain. Serta memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk belajar kembali melalui berbagai kegiatan pendidikan dan memberikan fasilitas pembelajaran.⁶¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan lain beliau mengatakan bahwa :

Dalam memberikan solusi kepada guru biasanya kepala sekolah memanggil guru itu ke dalam ruangnya untuk memberikan pembinaan dan arahan.⁶²

Berdasarkan pengamatan peneliti yang ada di RA DDI Ammani Utara, kepala sekolah melakukan supervisi ke kelas untuk melihat sejauh mana guru mengembangkan program pembelaran yang sudah direncanakan sebelumnya. Jika

⁶⁰Nirwana, *Kepala Sekolah RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 27 Februari 2024

⁶¹Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

⁶²Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 19 Februari 2024

terjadi kendala maka kepala sekolah memanggil guru tersebut keruangannya dan memberikan pembinaan serta arahan terhadap guru tersebut.

Perencanaan dan pengorganisasian kepala sekolah selanjutnya perlu implementasi atau pelaksanaan sebagai bentuk dari berbagai ide dan gagasan yang telah disepakati dan ditaati bersama saat perencanaan dan pengorganisasian. Dengan adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh banyak orang, maka sekolah harus mengarahkan, memotivasi, serta memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Dalam memberi pengarahan kepada bawahannya harus secara kontinyu sehingga tujuan yang ingin tercapai terkafer dengan baik.

Kepala sekolah dituntut untuk memberikan arahan dalam berbagai hal, hal ini berdampak pada kinerja guru dan staf karyawan diantaranya yang harus ditumbuhkan adalah kompetensi kepribadian. Adanya arahan, dorongan, dan penyemangat memberikan kesan rasa kepedulian atasan terhadap bawahannya, sehingga terbangun saling membutuhkan dan peduli bersama-sama mewujudkan tujuan lembaga tersebut.

- c. Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada komponen pelaksanaan program pembelajaran di RA DDI Ammani Utara

Setelah melakukan perencanaan dan mengembangkan program pembelajaran maka selanjutnya adalah pelaksanaan yang sudah disusun oleh guru. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk melaksanakan perencanaan baik sebagai kepala sekolah maupun sebagai kepala pengarah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa :

Dalam meningkatkan kemampuan guru saya sebagai kepala sekolah mengadakan supervisi pada saat proses pembelajaran berlangsung di kelas. Dengan ini saya dapat mengoreksi dan mengevaluasi dimana letak kekurangankekurangan dari seorang guru.⁶³

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan dalam hasil wawancaranya beliau memaparkan bahwa :

Sangat mengapresiasi upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan evaluasi dan revisi terhadap hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah, karena upaya yang dilakukan kepala sekolah suatu pembinaan yang dapat membantu para guru dalam mengalami kesulitan.⁶⁴

Sejalan dengan hasil observasi, kepala sekolah menegur guru setelah proses pembelajaran berlangsung jika guru tersebut mengalami kesalahan.

d. Strategi apa yang digunakan kepala sekolah RA DDI Ammani Utara dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru

Strategi yang digunakan kepala sekolah RA DDI Ammani Utara diantaranya workshop, seminar dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa :

Strategi yang digunakan di sekolah RA DDI Ammani Utara yang pertama mengadakan Musyawarah Guru, pelatihan/workshop baik yang dilaksanakan di PAB itu sendiri maupun dinas terkait, Mengikut sertakan guru teladan dan guru berprestasi yang diadakan oleh PAB itu sendiri, sertifikasi guru, membaca dan menulis karya ilmiah, program supervisi, mendengarkan aspirasi guru, motivasi, menyusun program diantaranya silabus dan RPP.⁶⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan dalam hasil wawancaranya beliau memaparkan bahwa :

⁶³Nirwana, *Kepala Sekolah RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 27 Februari 2024

⁶⁴Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

⁶⁵Nirwana, *Kepala Sekolah RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

Strategi yang digunakan kepala sekolah ialah Pelatihan/diklat yang diadakan baik itu dari sekolah sendiri maupun dari luar.⁶⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan lain beliau memaparkan bahwa :

Kepala sekolah memberikan motivasi dan arahan serta memuji kami jika pemahaman kami sesuai dengan visi misi lembaga dan mengarahkan kami jika tidak sesuai dengan lembaga.⁶⁷

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut di atas dapat dideskripsikan bahwa kepala sekolah dalam kepemimpinannya dalam menjamin kinerja dari guru dilakukan dengan selalu memberikan motivasi dan arahan serta memuji guru serta kepala sekolah juga sering memberikan pemahaman kepada guru agar supaya dalam penyusunan dan melaksanakan kinerja sesuai dengan visi misi lembaga dan mengarahkan kami jika tidak sesuai dengan lembaga.

⁶⁶Nurfadillah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 13 Februari 2024

⁶⁷Nursidah, *Guru RA DDI Ammani Utara*, Wawancara di RA DDI Ammani Utara pada tanggal 19 Februari 2024

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di RA DDI Ammani Utara yaitu;
 - a. Kepala Sekolah telah melakukan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah melalui kinerja yang dilakukan utamanya dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik disekolah,
 - b. Guru memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah baik menyangkut kepemimpinan akademik maupun pembelajaran, kepemimpinan manajerial, dan kepemimpinan organisasi, di RA DDI Ammani Utara sudah cukup efektif.
 - c. Roda kepemimpinan berjalan dengan baik dibuktikan dengan berbagai capaian akademik yang baik, prestasi siswa, dan prestasi-prestasi guru dan siswa dalam mengembangkan kualitas pembelajaran
2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru di RA DDI Ammani Utara yaitu;
 - a. Melakukan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru,
 - b. Mengembangkan program pembelajaran,
 - c. Pelaksanaan program pembelajaran,
 - d. Menentukan strategi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

B. Saran-saran

1. Kepala sekolah harus benar-benar proaktif kepada guru dalam menerapkan program yang telah direncanakan.

2. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penelitian ini, maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan dan memperdalam pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Abu Ahmadi, Nur Unbiyati, Ilmu Pendidikan (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016)

Asmara, Husna, *Profesi Keguruan* (Bandung : ALFABETA, 2015)

Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2020)

Bafadal, Ibrahiim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Bandung : Bumi Aksara, 2016)

Djafri, Novianty, *Psikologi Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2017)

e-journal Administrasi Negara Volume 1, No. 1 Tahun 2015, yang berjudul "*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Bakti Sejahtera Kutim*", yang diteliti oleh Sri Purwanti Diakses pada 1 Januari 2024

Hadijaya, Yusuf, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif* (Medan: Perdana Publishing, 2017)

Harold J. Leavit, Psikologi Manajemen terj. Muslich Zarkasi (Jakarta: Erlangga, 2017)

Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016)

Made, Pirdata, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2019)

Muwahid, Sulhan, *Buku Ajar Administrasi Pendidikan* (Tulungagung: STAIN, 2016)

Nanang, Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018)

Nasution, Inom, dan Sri Nurabdiah Pratiwi, *Profesi kependidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017)

Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2016)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Permadi K, (Bukan Para Normal), *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017)

- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- Rahardjo, Mudjia, *Pemikiran Kebijakan Pendidikan Kontemporer* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)
- Rasyid, Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial Agama* (Pontianak: STAIN Pontianak, 2016)
- Rohmat, *Kepemimpinan pendidikan Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Prees, 2016)
- Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2016)
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Cet. I; Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 2016)
- Subagyo, P.Joko, *Materi Penelitian dalam Teori dan Peraktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2018)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016)
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016)
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Sukarto, Insdrachrudi, J.F. Tahalele, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017).
- Suprayogo, Imam dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- Suryadana, M. Liga, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Syafaruddin, dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2013)
- Thoha, Muhammad, *Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017)
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: PT.Fajar Iterpratama Mandiri, 2019)
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)

Winarsunu, Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan (Malang: UNM Press, 2016).

Yusuf, A. Murif, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Cet. II; Jakarta: Kencana, 2015)