

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pandemi covid-19 telah memberikan gambaran atas kelangsungan dunia pendidikan dimasa depan melalui bantuan teknologi. Namun teknologi tetap tidak dapat menggantikan peran guru, dosen, dan interaksi belajar antara pelajar dengan pengajar. Ketika masa pandemi, dapat melatih serta menanamkan kebiasaan menjadi pembelajar mandiri melalui berbagai kelas daring serta untuk dapat menyesuaikan diri dalam melaksanakan proses pembelajaran, hal tersebut merupakan sebuah tantangan bagi guru dan kepala sekolah pada suatu lembaga pendidikan untuk melakukan usaha, upaya, dan strategi agar guru dan tenaga kependidikan tetap mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya.

Kepala Sekolah merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan manajemen pendidikan. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, ia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus melihat adanya perubahan serta mampu melihat dan merespon tantangan masa depan ke arah yang lebih baik. Sehingga, Kepala Sekolah mampu memberdayakan Guru, Tenaga

Kependidikan dan seluruh warga sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, lancar dan Produktif.¹

Salah satu standarisasi kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah merencanakan program akademik, melaksanakan, dan menindaklanjuti program akademik tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah, meliputi: pendidik (edukator), manajer, administrator, supervisor, pemimpin (leader), inovator, dan motivator.

Dari beberapa hal tersebut di atas, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar di dalam merencanakan, mengorganisir, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya bersama semua pengurus sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah selaku pemimpin memiliki peranan sangat besar dalam meningkatkan mutu guru.

Guru sebagai tenaga pendidik dalam pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan tujuan lembaga pendidikan yang berkualitas. Guru dituntut mampu melaksanakan program kegiatan pembelajaran sekolah sesuai dengan kualifikasi profesinya. Oleh karena itu, Guru merupakan pendidik profesional yang tidak hanya memiliki tugas mengajar, akan tetapi juga memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan dan melatih serta menilai dan mengevaluasi hasil proses pembelajaran.

Guru merupakan tenaga pendidik yang diharapkan mampu mengarahkan, mendorong peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

¹ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 18.

Pemimpin merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber (manusia dan sarana-sarana lainnya) dalam suatu organisasi.²

Dalam Permendiknas No. 74 Tahun 2008, yaitu pada pasal 1 dan 2 tentang ketentuan umum bagi Guru bahwa:”*Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah*”. pada Pasal 2 ”*Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional*”.³

Adapun Guru yang dapat dikatakan telah memenuhi kriteria profesional adalah guru yang telah memenuhi kualifikasi kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme dan sosial. Dan kompetensi tersebut telah dibuktikan dengan sertifikat profesi sebagaimana yang termaktub dalam undang-undang pendidikan nasional.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Nana Sudjana memaparkan beberapa kriteria guru profesional, yaitu; a) Menguasai materi pelajaran dan mampu mengeksplorasi materi pelajarannya. b) Mampu menerapkan prinsip-prinsip psikologi pada tiap anak sesuai dengan minat, bakat, kepribadian dan sikap kepribadian anak lainnya. c) Mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan model teoritis maupun praktis. d) Mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru yang berkaitan dengan perubahan sistem dan beberapa kebijakan

² Piet Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hal.32.

³Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), hal. 2.

tertentu maupun keberadaan situasi tertentu di lingkungan profesinya.⁴

Dalam surat Al-Isra' ayat 84 menjelaskan tentang hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam arti luas, yaitu bahwa setiap orang berbuat sesuai dengan keadaannya masing-masing, yakni sesuai pembawaannya, cara dan kecenderungannya dalam mencari petunjuk, melaksanakan tugasnya, dan menempuh jalan kebenaran, firman Allah SWT:

فَأَنْ كُلٌّ يَجْعَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرِيضَتَهُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah (Muhammad) setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing, maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya” (Q.S. Al-Isra:84)

Demikianlah kriteria yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di kelas, begitu juga guru dituntut untuk mereformasi pendidikan di antaranya adalah dengan memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar yang ada di dalam maupun di luar sekolah sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai sesuai dengan harapan.

Kepala Sekolah juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam menata sistem pelayanan dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan guru serta peserta didik dan stek holder sekolah yang dipimpinnya agar pelaksanaan pendidikan berjalan secara efektif dan kondusif seperti yang diharapkan. Setidaknya ada lima kriteria minimal sifat layanan yang harus diwujudkan Kepala sekolah, yakni: Layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*Realibility*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*Assurance*), Iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberi

⁴ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1987), hal. 20-22.

perhatian penuh pada peserta didik (*Empathy*) dan cepat dan tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*Responsibility*).⁵ Oleh karena itu peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus selalu dilakukan dan diupayakan oleh kepala sekolah secara berkesinambungan.

Dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008, Pasal 1 ayat 2, tentang kualifikasi tenaga administrasi, bahwa “*Syarat sebagai tenaga administrasi seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah/ madrasah secara Nasional*”.⁶

Dalam Peraturan menteri pendidikan nasional No. 18 Tahun 2007, bahwa Standarisasi profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan bukan disertifikasi dalam bentuk portofolio saja,⁷ melainkan juga dibutuhkan juga kemampuan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kompetensinya. Untuk meningkatkan Profesionalisme tersebut, diperlukan proses persiapan program pendidikan dan pengajaran, program pembentukan kepribadian, program pelatihan dan program pengalaman lapangan.⁸ Sebab dalam aspek profesionalisme itu sendiri Guru dan Tenaga kependidikan harus memiliki beberapa kompetensi, meliputi; kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Dalam manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai,

⁵ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Rosdakarya, 2002), hal. 23-24.

⁶ UU RI Nomor No. 24 Tahun 2007, *Tentang Kualifikasi Tenaga Administrasi*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 4.

⁷ UU RI Nomor No. 18 Tahun 2007, *Tentang Sertifikasi dalam Jabatan*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 6.

⁸ Shaleh, Abdul Rahman, 2000, *Pendidikan Agama dan Keagamaan*, (Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa, 2000), Cet. I, hal. 105.

promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga pendidik atau Guru dan tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁹

Sebagaimana dengan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah membutuhkan strategi yang tepat dan benar serta efektif dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di lembaganya.

Abdul Madjid dalam bukunya mengemukakan bahwa: "*Lemahnya sumber daya guru dan tenaga kependidikan dalam pengembangan pendekatan dan metode yang lebih bervariasi, minimnya berbagai sarana pelatihan dan pengembangan, serta rendahnya peran serta orang tua siswa dapat menyebabkan terhambatnya peningkatan kualitas pendidikan*".¹⁰

Sebagai seorang pemimpin, tugas-tugas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan masa depan tidak cukup hanya sekadar melakukan peran-peran yang berkenaan dengan perencanaan, mengomunikasikan, mengoordinasikan, memotivasi, mengendalikan, mengarahkan dan memimpin. Lebih dari itu, wilayah tugas pemimpin masa depan, termasuk pemimpin sekolah, harus disempurnakan dengan kegiatan-kegiatan yang membuat orang yang dipimpin mampu, memperlancar, tempat berkonsultasi, membangun kerjasama, membimbing, membagi cinta kasih, mensejahterakan dan mendukung. begitu juga dengan

⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hal. 42.

¹⁰ Abdul Madjid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), cet. Ke-4, hal. 12.

penerapan sistem manajemen pemberdayaan dan peningkatan sumber daya guru dan tenaga kependidikan, Kepala sekolah telah melakukan berbagai program seperti pengembangan karir guru dan tenaga kependidikan, pelatihan dan berbagai kegiatan yang menunjang terhadap kualitas guru dan tenaga kependidikan di instansinya masing- masing.

Sehubungan dengan kegiatan yang ada, dalam mengembangkan Profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan, Kepala sekolah telah mengadakan program kerja peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru dan staf seperti mengadakan Training atau Pelatihan, Seminar, Workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Simposium guru dan menjanging berbagai informasi dari berbagai media untuk pengembangan diri dan sebagainya.

Hal tersebut telah diupayakan oleh kepala sekolah, akan tetapi dalam prakteknya banyak sekali tantangan yang harus mereka hadapi terutama dukungan dari instansi terkait yang berkaitan dengan pendanaan yang tidak sedikit. Sehingga menuntut kepala sekolah untuk mampu menerapkan strategi yang cocok untuk menjadikan semua program kegiatan di lembaganya secara efektif dan efisien.

Penelitian tentang *”Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan“* ini, akan membahas beberapa topik tentang strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga mampu mengembangkan profesionalisme Pendidik dan Tenaga kependidikan. Sedangkan pilihan peneliti terhadap lembaga tersebut sebagai tempat penelitian, karena lembaga tersebut memiliki permasalahan yang cocok dan layak dengan topik yang peneliti angkat dalam tesis ini.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah ditulis, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Cara atau strategi kepala sekolah dalam melaksanakan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan tuntutan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah harus memperhatikan guru dan tenaga kependidikan dalam pengembangan profesionalisme dan kegiatan belajar mengajar.
3. Apakah kepala sekolah masih merasa kesulitan dalam membuat perencanaan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.
4. Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang terbatas dalam pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Bagaimana komunikasi yang ada dilingkungan kerja sehingga guru dan tenaga kependidikan tidak mengetahui perkembangan sekolah.
6. Pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang profesional dalam mengajar dan melayani siswa.
7. Sarana dan prasarana yang terbatas dapat berpengaruh dalam proses pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.
8. Strategi kepala sekolah mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pengembangan kualitas profesionalitas guru dan tenaga kependidikan menjadi sorotan dalam meningkatkan produktivitas sebuah lembaga. Sehingga upaya sebuah organisasi dan sekolah dalam

rangka meningkatkan produktifitas kerja dilakukan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu salah satunya dengan memperbaiki strategi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta memberikan pelatihan dan sebagainya.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru, maka peneliti membatasi dan memfokuskan penelitian di lembaga pendidikan SMP N 3 Pontang dan SMP N 3 Ciruas, dengan fokus masalah “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan di SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang ?
2. Apa saja Upaya Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan di SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang?
3. Bagaimana Strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan di SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, Penulis mempunyai tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a.** Untuk Memahami bagaimana Profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan di SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang
- b.** Untuk Memahami upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru dan Tenaga kependidikan di SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang
- c.** Untuk Memahami strategi yang dilakukan Kepala sekolah SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang dalam pengembangan Profesionalisme guru dan Tenaga kependidikan sebagai implementasi dari tugas pokok dan fungsinya dalam kepemimpinannya.

Hasil dari penelitian Strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti, maupun objek yang diteliti, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan menambah khazanah (kekayaan) pengetahuan, terlebih dalam bidang manajemen kepemimpinan pendidikan Islam. Sehingga, dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut dan juga dikembangkan maupun dievaluasi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- a) Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini dapat menjadi sebuah analisis dan dokumentasi bagi sekolah yang diteliti sehingga sekolah dapat mengetahui

faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kekurangan lembaga. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan dan feed-back dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan terutama pendidikan Islam, untuk masa kepemimpinan yang selanjutnya.

- b) Bagi pengelola pendidikan, penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan lembaga, sehingga diharapkan mendapatkan hasil dan prestasi yang maksimal secara kualitas dan kuantitas.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini akan dapat dijadikan acuan pendahuluan untuk mengembangkan maupun mengevaluasi penelitian ini dalam penelitian yang lebih sempurna.

F. Tinjauan Pustaka

Untuk memastikan originalitas penelitian ini, peneliti telah mencari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini dahulu, namun tidak sama pada pembahasan dan objek yang ditelitinya sebelum melakukan penelitian lebih jauh. Sehingga peneliti mendapatkan beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- a. Yus Shofiatus Sholihah, Tesis, 2010. MPI, PPs.UIN MALIKI, Malang. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMAN 1 Srengat Blitar)*, Aspek Persamaannya, Membaha Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesionalisme Guru. *Perbedaannya* memfokuskan pada sikap dan perilaku Kepala Sekolah.

- b. Sumarno, PPs. Prodi Manajemen Pendidikan UNNES Semarang, Tesis, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*?. Aspek *Persamaannya* adalah focus pada profesionalisme Guru. Sedangkan *Perbedaannya* memfokuskan kepada Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru.
- c. Puji Astutik, PPs. STAIN Malang, Tesis, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan pembinaan Profesionalisme Guru, Study kasus di SDN Bumi Aji I Batu Malang*, Aspek *Persamaannya* memfokuskan Kepemimpinan, *Perbedaannya* adalah terletak pada persepsi Guru terhadap pembinaan profesionalisme.
- d. Umi Zuhro, PPs. UIN Malang, Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme Guru PAI pada aspek pedagogik, di SDN Sukun 2 Malang, Tesis, 2013, *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru*, Sedangkan Aspek *Persamaannya* adalah memfokuskan pada profesionalisme Guru dan strategi peningkatan profesionalisme. *Perbedaannya* adalah terletak pada Fokus Guru PAI dan prilaku kepala Sekolah.
- e. Khatmi Emha, Tesis, PPs, UIN Malang, 2014, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan (Studi multi Situs MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah Guluk-Guluk Sumenep Madura)*. *Persamaannya* adalah memfokuskan peningkatan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga

kependidikan. *Perbedaannya* terletak pada strategi, upaya, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

- f. Siti Romdiyah, Tesis, PPs, UIN Malang, 2012, *Strategi Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme Guru di SMAN 1 Talun, Blitar, Persamaannya*, adalah memfokuskan Strategi kepemimpinan dan strategi Peningkatan Profesionalisme Guru *Perbedaannya* terletak pada Aspek Manajerial, gaya kepemimpinan Kepala sekolah.

Berdasarkan Penelitian-penelitian di atas, Penelitian ini memiliki perbedaan yang sangat signifikan berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah. Antara lain penelitian ini, Memfokuskan pada Pandangan dan strategi Kepala Sekolah tentang Profesionalisme dan pengembangannya pada Guru dan Tenaga kependidikan, merumuskan upaya yang dilakukan dalam Pengembangan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan di sekolah yang dipimpinnya, Selanjutnya menjelaskan Strategi Pengembangan Profesionalisme melalui Gaya kepemimpinannya.

G. Kerangka Teori

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Strategi adalah cara yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau perseorangan dalam mencapai tujuan.¹¹ Pengertian strategi yang tertuang

¹¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 128-129

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Strategi memiliki arti sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus”.¹²

Menurut Tony Brush dan Marianne Coleman Strategi dapat juga diartikan seni atau ilmu mengembangkan dan menggunakan berbagai kekuatan untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi harus mengikuti perkembangan, tidak kaku dan senantiasa mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mulyadi Kepemimpinan adalah; “Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku dan pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang- orang di luar kelompok atau organisasi”.¹³

Strategi kepemimpinan adalah Cara mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorongnya seorang pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinya dengan cara yang berbeda-beda.¹⁴ Sehingga peran dan strategi yang dimiliki dan dilakukan oleh seorang Pemimpin berbeda-beda pula.

¹² Sondang P. Siagian, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hal. 859.

¹³ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Press, 2010), hal. 1

¹⁴ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Rosdakarya, 2002), hal. 107

Strategi kepemimpinan lebih kepada visi seorang pemimpin untuk menghadapi masa yang akan datang dengan belajar dari yang telah lalu dan sedang dihadapi.¹⁵

Kepala Sekolah merupakan Ketua atau Pemimpin sebuah tempat atau lembaga yang memiliki fungsi sebagai tempat proses Kegiatan Belajar Mengajar. Kepala Sekolah diistilahkan pada kepala yang menjadi pemimpin di lembaga yang memiliki pengertian kepada hal-hal dan cara-cara serta langkah-langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi bawahannya dalam berupaya bersama-sama untuk mencapai tujuan atau visi dan misi sekolah atau lembaga yang dikelolanya.

b. Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan

Kata profesi dan profesional, melahirkan istilah "Profesionalisme" yang berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.¹⁶ Pengertian umum profesionalisme menunjukkan kerja keras secara terlatih tanpa adanya persyaratan tertentu. Pemahaman secara scientific, profesionalisme menunjuk pada ide, aliran, atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu kepada profesionalisme.

Menurut Ahmad Tafsir dalam bukunya mengatakan bahwa "Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan

¹⁵ Tony Brush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi, (Yogyakarta: IRchiSoD, 2008), hal. 91-93.

¹⁶ Poerwadarminta, W. J. S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), cetakan ke-3, hal. 608

harus dilakukan oleh orang yang profesional".¹⁷ Sedangkan Menurut Satori, profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.¹⁸

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁹

Sedangkan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Yang termasuk kedalam tenaga kependidikan adalah, Kepala satuan Pendidikan seperti Kepala Sekolah, Dosen, Rektor, Guru dan Istilah lainnya. Sedangkan Tenaga kependidikan lainnya adalah Orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya adalah Pembantu kepala atau Wakil-wakil, Tata Usaha, Laboran, pustakawan dan penjaga sekolah Keamanan atau Petugas lainnya.²⁰

¹⁷ Ahmad Tafsir, 1994, *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam*, (Bandung: Rosda Karya, 1994), hal. 107

¹⁸ Satori, D. dan Sa'ud, U.S. "Masalah Kontemporer Pengelolaan Sistem Pendidikan Nasional Indonesia" dalam *Pengelolaan Pendidikan*. (Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Bandung, 1994), hal. 14

¹⁹ UU RI Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*,..., hal. 4

²⁰ Tenaga kependidikan Source: <http://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga%20kependidikan>? tgl.29 Maret 2020.

Dalam istilah lainnya Tenaga kependidikan adalah tenaga/pegawai yang bekerja pada satuan pendidikan selain tenaga pendidik atau Guru. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar dan tenaga kebersihan atau penjaga sekolah.²¹

Dalam Istilah Tenaga Kependidikan yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah berdasarkan pada, PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, menyebutkan tenaga kependidikan di SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.²²

Pendidik (Guru) dan tenaga kependidikan (Karyawan atau Staf) adalah komponen utama dalam pelaksanaan pendidikan.²³ Adanya perubahan sistem pelaksanaan pendidikan dan adanya tantangan regional, nasional, dan internasional menghendaki pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kualitas yang sesuai standar dengan kinerja dan kompetensi

²¹Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. *Tentang kompetensi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.

²²Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*. (Bandung: PT. Citra Umbara, 2003). Hal. 5

²³Departemen Pendidikan Nasional. (2002). *Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga kependidikan Abad ke-21 (SPTK 21)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Hal. 2

yang standar untuk memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan potensinya.

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa ruang lingkup penelitian ini adalah terbatas pada strategi kepala SMP N 3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang sebagai pemimpin dalam mengembangkan Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.

H. Metodologi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Robert C. Bogdan dan Steven J. Taylor mengemukakan bahwa metode kualitatif adalah “prosedur-prosedur riset yang menghasilkan data kualitatif yang berisi ungkapan atau catatan informan atau tingkah laku mereka yang diobservasi”.²⁴

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dipilihnya pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini dilakukan pada latar alamiah, penelitian ini menggunakan manusia sebagai alat pengumpul data, yaitu peneliti sebagai instrumen utama, data yang dikumpulkan berupa ucapan-ucapan dan tindakan, dan analisis data yang dilakukan bersifat induktif.

Sedangkan jenis penelitian ini adalah studi kasus, dengan cara mengupas secara mendalam bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan di SMP N

²⁴ Robert C. Bogdan dan Steven J. Taylor (1993), *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, Ed. A. Khozin Afandi, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), hlm. 30.

3 Ciruas dan SMP N 3 Pontang. Dipilihnya studi kasus ini menurut Baidhowi yang dikutip oleh Agus Salim, adalah karena studi kasus ini berfungsi untuk mempelajari, menerangkan dan menginterpretasikan suatu kasus (*Case*) dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi dari pihak luar.²⁵

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini memuat suatu kerangka pemikiran yang akan dituangkan dalam lima bab yang disusun secara sistematis. Yaitu meliputi:

Bab Pertama: Pendahuluan yang terdiri dari; Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua: Kajian Pustaka yang membahas tentang landasan teori yang terdiri dari empat sub pokok bahasan. *Pertama* memahami tentang kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari: Konsep, Hakikat, Gaya kepemimpinan, Prinsip-Prinsip Kepemimpinan, Tugas pokok dan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kedua* tentang Profesionalisme, meliputi Konsep, Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Profesional. *Ketiga* adalah konsep kepemimpinan, meliputi pengertian kepemimpinan dan Karakteristik kepemimpinan. *Keempat* Strategi Kepala sekolah dalam mengembangkan Profesionalisme Guru dan Tenaga kependidikan.

²⁵ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 2001), hal. 93

Bab Ketiga: Membahas tentang Metode penelitian sebagai acuan dasar dalam mengumpulkan data baik yang bersumber pada hasil Wawancara, Dokumentasi dan hasil pengamatan. Pada bagian ini memuat beberapa pokok bahasan, yakni; Pendekatan dan Jenis Penelitian, Kehadiran peneliti, Latar Penelitian, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta pengecekan keabsahan data.

Bab Keempat: Paparan data hasil penelitian yang telah dilakukan yang meliputi dua sub pokok bahasan. *Pertama* membahas tentang latar belakang obyek penelitian yang meliputi: profil sekolah, visi dan misi serta struktur organisasi di lembaga tersebut. *Kedua* membahas tentang penyajian data yang terdiri dari: Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan, Upaya yang dilakukan dan Strategi Kepemimpinan untuk mengembangkan profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan. Pembahasan hasil penelitian sebagai analisis terhadap hasil penelitian yang telah diperoleh.

Bab Kelima: Bab ini akan membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dilapangan dan saran-saran konstruktif dan inovatif dari peneliti.