PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO)

SKRIPSI

OLEH:

SARI NUR ANISAH
NIM 211216049

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

"PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO)"

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH:

SARI NUR ANISAH
NIM 211216049

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Saya yang bertandatangan dibawahini:

Nama	:	SARI NUR ANISAH
NIM	:	211216049
Jurusan	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas	:	TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Tempat Penelitian	:	SMK SUNAN KALIJAGA SAMPUNG PONOROGO
Judul Penelitian	:	Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo).

Telahdiperiksa, disetujuidan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing

Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd
NIP. 19800404 2009011012

Tanggal, 22 April 2020

Mengetahui,
KetuaJurusan MPI
Fakultas TarbiyahdanIlmuKeguruan
IAIN Ponorogo

Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd
NIP. 19800404 2009011012

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama	: **SARI NUR ANISAH**
NIM	: 211216049
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN PONOROGO)

Telah dipertahankan pada sidang Munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, pada :

Hari	: Senin
Tanggal	: 18 Mei 2020

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, pada :

Hari	: Rabu
Tanggal	: 27 Mei 2020

Ponorogo, 27 Mei 2020
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,

Dr. AHMADI, M.Ag.
NIP 196512171997031003

Tim Penguji Skripsi :

1. Ketua Sidang : **ALI BA'UL CHUSNA, MSI**
2. Penguji I : **Dr. M. MIFTAHUL ULUM, M.Ag**
3. Penguji II : **Dr. MUHAMMAD THOYIB, M.Pd**

ABSTRAK

ANISAH, SARI NUR.2020. *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo).***Skripsi.**Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr.H.Muhammad Thoyib, M.Pd.,

Kata Kunci: Manajerial, Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin, penggerak, motivator, *planner, evaluator,* dan berbagai sebutan lainnya yang mempunyai arti mendalam sebagai seorang manajer.Dengan kata pemimpin inilah, seluruh lini sekolah berada dibawah tanggung jawabnya.Kepala sekolah juga memegang tanggung jawab atas pengelolaan seluruh elemen dalam lembaganya. Elemen-elemen lembaga ini meliputi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan seluruh pesertadidik yangakan menaati dan menuruti kepala sekolah.Kepala sekolah sendiri memiliki beberapa fungsi.Namun fungsi utama kepala sekolah ialah manajerial.Fungsi manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atau lebih terkenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling)*.Fungsi manajerial ini juga mendukung semua elemen dalam lembaga, salah satunya bagi tenaga pendidik. Tenaga pendidik merupakan pihak yang langsung menjalankan proses pendidikan, sehingga peran Manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangat diperlukan dalam sebuah lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) bagaimana kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, 2) bagaimana kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, 3) bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif, di mana data diperoleh dari orang dan perilaku yang yang dapat diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.Apabila dilihat dari segi tempat penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research)* yang berusaha meneliti atau melakukan studi observasi.

Dari hasil penelitian di SMK Sunan Kalijaga Sampung Ponorogo, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepala sekolah menyusun perencanaan yang starategis dimana program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Penyusunan dilakukan bersama dengan tim yang terdiri dari 6 komponen yaitu kepala sekolah, guru, Ka. TU, komite, perwakilan walimurid dan narasumber pendidikan. (2) Pelaksanaan program berjalan dengan baik meskipun terdapat kendala dan factor yang mengikat para peserta program, sehingga program dapat berjalan sesuai dengan perencanaannya dengan presentase 60-85%. (3) Kepala sekolah senantiasa mengontrol seluruh rangkaian program dan mengevaluasi berbagai program seperti program jangka panjang ditinjau ulang setiap rapat dan direvisi sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
MOTTO vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I: PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 8
C. Rumusan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 9
F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II: TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN ATAU KAJIAN TEORI 12

A. Telaah Penelitian Terdahulu 12
B. Kajian Teori 16
1. Manajerial 16
2. Kepala Sekolah 21
3. Pengembangan 37
4. Profesionalisme Guru 37

BAB III: METODE PENELITIAN 45

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 45
B. Kehadiran Peneliti 46
C. Lokasi Penelitian 47
D. Data dan Sumber Data 47
E. Prosedur Pengumpulan Data 48
F. Tehnik Analisis Data 50
G. Pengecekan Keabsahan Data 51
H. Tahapan Penelitian. 54

BAB IV: TEMUAN PENELITIAN 60

A. Deskripsi Data Umum
1. Profil SMK Sunan Kalijaga 60
2. Visi dan Misi SMK Sunan Kalijaga 63
3. Struktur Organisasi SMK Sunan Kalijaga 64
4. Sarana dan Prasarana SMK Sunan Kalijaga 65
B. Deskripsi Data Khusus
1. Kepala Sekolah Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. 66
2. Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo 72
3. Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.....78
BAB V: PEMBAHASAN 84
A. Implementasi Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo 83
B. Implementasi Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. 90
C. Implementasi Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo 93
BAB VI: PENUTUP 96
A. Kesimpulan 98
B. Saran 98

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP
SURAT IJIN PENELITIAN
SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

DAFTAR LAMPIRAN

NO.	LAMPIRAN
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Jadwal Wawancara
Lampiran 3	Transkrip Wawancara
Lampiran 4	Jadwal Observasi
Lampiran 5	Transkip Observasi
Lampiran 6	Transkip Dokumentasi
Lampiran 7	Riwayat Hidup
Lampiran 8	Surat Pengantar Penelitian Individu
Lampiran 9	Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian
Lampiran 10	Pernyataan Keaslian Penulisan
Lampiran 11	Izin Publikasi

PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: "Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah." Penjabarannya adalah *pertama,* sebagai pelaksana (*executive*), yaitu seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya.Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama. *Kedua,* perencana (*planner*) yaitu sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tatapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan. [1]

Ketiga, sebagai seorang ahli (*expert*).Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (contoller of internal relationship).*Keempat,* Mewakili kelompok (*group representative*).Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.*Kelima,*

[1] https://fridaaprilliya.wordpress.com/2016/12/08/fungsi-peran-tugas-tanggungjawab-kepala-sekolah/ diakses pada 29 November . 1

Bertindak sebagai pemberi ganjaran/pujian dan hukuman.Ia harus membesarkan hati anggota-anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya. *Keenam,* bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and modiator*). Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya. *Ketujuh,* Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya.Ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya. *Kedelapan,* sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*idiologist*).Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita-citakan.*Kesembilan,* bertindak sebagai ayah (*father figure*).Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.[2]

Apabila kita meneliti lebih lanjut, maka dapat disimpulkan 10 peran di atas sama seperti apa yang dikemukakan oleh Bapak Pendidikan kita "Ki Hadjar Dewantara", mengatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti : *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, dan Ing Tut Wuri Handayani*.[3]

PP 19 Tahun 2017 adalah Terobosan Untuk Optimalisasi Peran Kepala Sekolah Permendikbud nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru

---

[2]*Ibid.,* 2

[3]https://fridaaprilliya.wordpress.com/2016/12/08/fungsi-peran-tugas-tanggungjawab-kepala-sekolah/ diakses pada 29 November

Sebagai Kepala Sekolah menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan. Terminologi ini menjadikan kepala sekolah masih berkewajiban untuk tetap mengajar dan bertatap muka dengan peserta didik. Sebuah istilah yang mengharuskan kepala sekolah membuat rancangan pembelajaran dan lain sebagainya.[4]

Kepala sekolah mengajar, itu dulu. Saat penghitungan beban menjadi kepala sekolah dianggap setara 18 jam mengajar, maka seorang kepala sekolah masih harus bersusah payah membuat rencana pembelajaran, bertatap muka dengan siwa-siswinya sekurang-kurangnya enam jam pelajaran. Hasilnya, kepala sekolah terkekang.Walaupun 18 jam sudah dibebaskan, namun enam jam sebagai konsekuensi 24 jam mengajar di kelas itu tetap mengganggu fokus tugas sebagai kepala sekolah.Dan hal tersebut yang juga disadari oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.[5]

Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2017 yang dibuat sebagai perubahan dari PP 74 tahun 2008 tentang Guru, merupakan bentuk terobosan baru untuk memberikan keleluasaan kepada kepala sekolah untuk bergerak. Terobosan pertama ada pada pasal 15 ayat (1) butir b yang mengatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas sebagai kepala satuan pendidikan.[6]

---

[4] Ditjenpp Kemenkumham, 2017. https://www.jogloabang.com/pendidikan/pp-19-2017-perubahan-pp-74-2008-guru

[5] *Mengoptimalkan Peran Kepala Sekolah*. Oleh: Tempo.co. Rabu, 23 Mei 2018 12:06 WIB.https://nasional.tempo.co/read/1091737/mengoptimalkan-peran-kepala-sekolah . Diakses pada 29 November . 1

[6] *Ibid., 2*

Pasal ini menghilangkan sebutan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan.Dan penghilangan ini hanya khusus kepada kepala sekolah saja. Sedangkan lainnya masih dengan penyebutan sebagai tugas tambahan seperti pada ayat (2) butir a hingga f. Wakil kepala satuan pendidikan itu disebut sebagai tugas tambahan menurut butir a. Yang lainnya adalah ketua program keahlian satuan pendidikan; kepala perpustakaan; kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi; pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidkan inklusi atau pendidikan terpadu; dan tugas tambahan lainnya yang tidak disebutkan pada butir a sampai f namun terkait dengan pendidikan di satuan pendidikan.[7]

Hasil penilaian *Survei Program for International Student Assessment* (PISA) tahun 2018 sudah dirilis.Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim mengatakan ini dapat menjadi masukan yang berharga dalam meningkatkan kualitas untuk menghadapi tantangan abad 21."Hasil penilaian PISA menjadi masukan yang berharga untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang akan menjadi fokus Pemerintah selama lima tahun ke depan. Menekankan pentingnya kompetensi guna meningkatkan kualitas untuk menghadapi tantangan Abad 21.Kita harus berani berubah dan berbenah. Sesuai dengan arahan Presiden untuk menciptakan SDM unggul, kami akan terus menelaah upaya untuk melakukan terobosan-terobosan. Nadiem dalam keterangannya mengatakan salah satu

[7] *Ibid.,* 3

terobosan yang sedang dikaji Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) adalah pembenahan *sistem asesmen*.

> Menurut Mendikbud, asesmen perlu dibuat agar fokus pada kompetensi mendasar yang berguna secara luas. Peningkatan kualitas pembelajaran menjadi hal yang utama. Kami akan terus melibatkan guru dan orang tua. Penting bagi Pemerintah untuk memberikan ruang bergerak yang cukup untuk pihak-pihak terkait dapat terlibat dan ikut belajar," kata Nadiem dalam keterangannya, Selasa (3/12/).[8]

Saat ini, persoalan mengenai dunia pendidikan semakin kompleks, ditambah dengan terpilihnya menteri pendidikan dari seorang Bos Gojek dimana hampir 50% para guru besar tidak meyakini kemampuannya dalam mengurus dunia pendidikan. Namun dengan adanya pesan dari dan tindakan Nadiem Makarim untuk seluruh guru di Indonesia, seiring berjalannya waktu seluruh lapisan masyarakat sedang menunggu dan mendukung aksi serta kebijakan yang beliau ambil.Pada hakikatnya menurut Nadiem, perubahan awal pendidikan ialah dari guru, karena murid meniru dan akan tunduk dengan guru. Masalah utama yang dihadapi ialah bersumber dari guru.Tidak meratanya penyebaran guru, kurang profesionalnya seorang gurudan terkadang kurang kompetennya guru dalam mengajar peserta didik.[9]

Dari fakta-fakta yang terjadi pada dunia pendidikan ialah terfokus pada para tenaga pendidik/guru.Maka dari itu sekolah yang saya teliti ini menyuguhkan solusi yang dapat diadopsi oleh beberapa lembaga pendidikan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi didunia pendidikan.Beberapa peran manajerial kepala sekolah yang saya dapati di lokasi penelitian ini

---

[8]Rahel Narda Catherine, *Pendidikan RI Sepuluh Besar Terbawah Dunia, Nadiem: Masukan Berharga*, DetikNews. 3 desember .

[9]*Ibid.,*

diantaranya, motivasi rutin yang diberikan kepala sekolah setiap saat usai rapat evaluasi bulanan sekolah yang menunjukkan bahwa kepala skeolah sebagai motivator, seringkali kepala sekolah keliling saat jam pelajaran.[10] Menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor, *study* banding setiap semester ke lembaga pendidikan yang unggul dan beberapa tempat balai pelatihan, menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai evaluator dan adanya usaha pengembangan komptensi yaitu dibidang keterampilan yang selanjutnya dipasarkan berupa pembuatan pin fatayat, dan lain-lain. Menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai wirausahawan. Dan lain sebagainya.

Ada sejumlah pertimbangan mendasar dan penting dimana penelitian ini dilakukan di SMK Sunan Kalijaga, diantaranya yaitu: *pertama*, sesuai dengan prosedur manajerial yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program dapat dikerjakan dengan baik dan rapih oleh kepala sekolah dibantu dengan seluruh pendidik, tenaga pendidik, komite serta pengurus yayasan. Contohnya yaitu saat perencanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru diawal tahun pendirian sekolah, kepala sekolah dibantu komite dan pengurus yayasan mencari dan melakukan *recruitment* pendidik serta tenaga kependidikan yang kemudian disusunnya program bagi tenaga pendidik. Program jangka pendek yang terlaksana ditahun pertama pendirian

[10] Lihat Transkip Observasi Nomor: 02/O/13-XII/

sekolahyaitu *Creative Teacher* yang mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat dan menghadirkan narasumber dari seorang dosen. [11]

Kedua, dalam berbagai kegiatan internal lembaga, kepala sekolah selalu proaktif dan mendukung penuh seluruh kegiatan baik kegiatan untuk pendidik, tenaga kependidikan ataupun pesertadidik. Hal ini dilakukan kepala sekolah demi terwujudnya cita-cita dan visi SMK Sunan Kalijaga . Dibalik kegiatannya selain menjadi kepala sekolah, beliau juga aktif dibeberapa organisasi lain diluar sekolah, namun beliau tidak lupa dengan tugasnya menjabat sebagai kepala sekolah. [12]

Ketiga, metode dan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengontrol, mengevaluasi dan menilai hasil kinerja pendidik baik berupa akademik (tugas mengajar) maupun tugas *non* akademik, contohnya saat mengontrol perkembangan panitia penerimaan pesertadidik baru (PPDB), tidak lupa beliau mengontrol dengan melihat kembali perencanaan yang telah disusun, menanyai kendala dan masalah yang dihadapi panitia. Contoh lainnya yaitu jika kegiatan peningkatan profesionalisme guru berupa MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang selalu beliau kontrol kehadiran para tenaga pendidiknya dalam setiap musyawarah tersebut.[13]

PONOROGO

Dengan demikian peneliti berniat untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo)".**

[11] Lihat Transkip Wawancara Nomor: 01/W/10-II/2020.
[12]Lihat Transkip Observasi Nomor: 03/O/15-XII/
[13] Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.

B. Fokus Penelitian

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini.Seperti yang dikemukakan dalam identifikasi masalah di atas, maka penulis memfokuskan pada **"Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Tahun)".**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
2. Bagaimana kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
3. Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?

PONOROGO

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menemukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.
2. Mengetahui dan mendeskripsikanstrategi kepala sekolah dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.
3. Mengetahui dan mendeskripsikanstrategi kepala sekolah dalam mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Setelah diketahui tujuan dari penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai :

1. Manfaat teoritris.

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan untuk para kepala sekolah, supervisor pendidikan dan para tenaga pendidikan berdasarkan teori yang saya adopsi.

2. Manfaat praktis.

   a. Bagi lembaga pendidikan, terutama SMK Sunan Kalijaga Sampung, adalah diharapkan dapat menjadi salah satu referensi, bagi kepala

sekolah dalam meningkatkan keprofesionalan guru dan bagi para guru dapat mengetahui lebih dalam mengenai keprofesionalan kinerja, beberapa materi yang terkandung dalam peneilitian ini dapat sedikit membantu untuk pelaksanaan dan evaluasi kedepannya.

b. Bagi peneliti lain dan khazanah ilmu diharapkan bermanfaat sebagai informasi yang mampu menambah wawasan bagi peneliti lain dan pengembangan ilmu pengetahuan dengan didukung penelitian lapangan yang telah dilakukan.

c. Bagi peneliti diharapkan mampu bermanfaat sebagai ilmu pengetahuan untuk bekal terjun di lapangan pekerjaan.

F. Sistematika Pembahasan

Agar dalam pembahasan skripsi ini terdapat kesinambuang antar bab pembahasan dan sistematis, maka skripsi ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, memuat uraian tentang latar belakang masalah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II. Landasan teori, membahas tentang telaah penelitian terdahulu dan kajian teori yang berisi pengertian kepala sekolah , manajerial, kepala sekolah , pengembangan dan profesionalisme guru

BAB III Metode penelitian memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, tehnik analisis data, prosedur pengumpulan data

BAB IV Temuan penelitian deskripsi data umum berupa profil SMK Sunan Kalijaga , visi dan misi Smk Sunan Kalijaga , struktur organisasi SMK Sunan Kalijaga , sarana dan prasarana SMK Sunan Kalijaga . Temuan data khusus berupa kepala sekolah menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

BAB V Pembahasan mengenai implementasi kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, implementasi kepala sekolah melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dan implementasi kepala sekolah mengevaluasi program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

BAB VI Penutup yang berisikan kesimpulan dan sara.

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

DAN KAJIAN TEORI

A. Telaah Terdahulu

1. Thesis dengan judul *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkat Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu Dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal 2014* Oleh Nurul Latifah Inayati, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Mengkombinasikan peran kedua lembaga dalam menignkatkan profesionalisme guru. Hasilnya ialah kedua lembaga sama-sama menggunakan konsep EMASLIC dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pelaksanaan perankepala sekolah di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal selama ini secara umum tidak memiliki perbedaan yang signifikan, peran sebagai pendidik, manajer sekolah, administrator, supervisor, leader, *climator*/pencipta iklim kerja kondusif, dan motivator telah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian peran sebagai entrepreneur/innovatorbelum secara maksimal dilakukan karena di SMP Muhamadiyah 3 Kaliwungu terkendala oleh ketersediaan dana yang terbatas untuk kelengkapan sarana prasarana sekolah, kurangnya bimbingan belajar siswa sehingga apabila mengikuti perlombaan bidang akademik selalu kalah oleh sekolah negeri, tetapi menonjol pada bidang

non akademik. Sedangkan di SMP Muhammadiyah 6 Kendal terkendala juga oleh dana yag terbatas, kurang kreatifitas dalam menciptakan budaya mengajar yang menyenangkan. Namun demikian kepala sekolah di sekolah tersebut, tetap berusaha secara maksimal untuk terus menciptakan ideide kreatif dan inovatif untuk kemajuan di sekolah. Kedua: profesionalisme guru di SMPMuhammadiyah 3 Kaliwungu dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal selama ini secara kuantitas telah memiliki jumlah guru yang cukup, setiap guru mengajar telah disesuaikan dengan kualifikasi pendidikannya. Dilihat dari segi kualitas kinerja di dua sekolah tersebut secara umum cukup disiplin dan lincah, tetapi masih ada beberapa guru yang memiliki kekurangan dan perlu diperbaiki kualitas kinerjanya dengan memberi pelatihan dan arahan dari berbagai pihak yang terkait agar kualitas kinerjanya menjadi bagus. Ketiga: upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal dengan membuat perencanaan kerja sekolah dalam jangka 4 tahun dan jangka 1 tahun khusus dalam hal pendidik dan tenaga kependidikan sebagai usaha dalam pencapaian sasaran atau tujuan sekolah bidang pendidik dan tenaga kependidikan.[14]

[14]Thesis, Nurul Latifah Inayati.*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkat Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu Dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal 2014* .Universitas Muhammadiyah Surakarta.Diakses pada 29 November 2020.

2. Skripsi dengan judul *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Min Panjang Ambarawa 2008*. Oleh Tsani Murtafiah, Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga. Profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran di MIN Panjang Ambarawa terlihat dalam pengeloiaan pembelajaran yang guru lakukan dari kegiatan sebelum mengajar (mcmpcrsiapkan rencana pembelajaran), proses kegiatan belajar mengajar dan penilaian. Juga terlihat dalam pelaksanaan tugas-tugas selain mengajar yaitu tugas administrasi sekolah dan kegiatan ekstrakurikuler.Peranan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MIN Panjang Ambarawa antara lain:
   a. Pembinaan melalui supervisi secara individual maupun kelompok.
   b. Program sertifikasi dilakukan kepala sekolah dengan mengusulkan guru yang telah memenuhi kriteria untuk mengikuti program sertifikasi.
   c. Pandangan guru terhadap peranan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini dapat diketahui dari usaha-usaha yang telah kepala sekolah lakukan berupa pembinaan kemampuan guru melalui supervisi pcndidikan, program sertifikasi dan tugas belajar serta pembinaan komitmen guru melalui pembinaan kesejahteraannya.[15]

[15]Tsani Murtafiah *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Min Panjang Ambarawa 2008.*IAIN Salatiga. Diakses pada 29 November

Dari hasil telaah penelitian terdahulu diatas, saya dapat menyimpulkan sebagaimana matriks dibawah ini:

Tabel 2.1 Matrik Telaah Peneltitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurul Latifah Inayati	Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkat Profesionalisme Guru DiSekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu Dan SMP Muhammadiyah 6 Kendal tahun 2014	a. Menggunakan bahasa peran kepala sekolah b. Penelitian berbentuk kualitatif. c. Membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru	a. Menggunakan 2 sekolah sebagai tempat penelitian b. Usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru terkendala oleh biaya/dana yang ada.
2.	Tsani Murtafiah	Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Min Panjang Ambarawa 2008		a. Menggunakan 1 sekolah sebagai bahan penelitian b. Peningkatan profesinonalisme guru tidak terlihat terkendala oleh biaya, kepala sekolah di MIN Panjang Ambarawa lebih cenderung pada kegiatan supervise.

Dari pemaparan matriks diatas, dapat simpulkan bahwa, dalam penelitian ini membahas mengenai "*manajerial*".Peneliti mengadopsi dari pendapat Sagala di buku yang ditulis oleh Oemar Hamalik.Sama-sama

menggunakan pendekatan kualitatif dan juga membahas mengenai peningkatan profesionalisme guru.Namun yang lebih menonjol dari penelitian saya ini yaitu membahas peran "manajerial" kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

B. Kajian Teori

1. Manajerial

   a. Pengertian manajerial

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus*, yang berarti tangan dan *agree* (melakukan). Kata-kata digabung menjadi *manager* yang artinya menangani.*Manager*diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya.*Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). [16]

Pada hakikatnya, manajemen ialah mengelola (pengelolaan).Kegiatan didalamnya mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi/control.Lebih dikenal dengan sebutan *POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controling)*.

[16] Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 5.

Tabel2.2 Fungsi Manajemen

POAC	*Planning, Organizing, Actuating, Controling*
POLSC	*Planning, Organizing, Staffing, Leading, Controlling*
POMCED	*Planning, Organizing, Motivating, Confirming (Pembinaan), Evaluating, And Developing*

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar.Pelaku ilmu disebut dengan manajer.Seorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik.[17]

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, terdapat lima dimensi kompetensi yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.[18] Pada kajian teori ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai kompetensi manajerial.

1) Kompetensi manajerial kepala sekolah

Kepala sekolah perlu memiliki kompetensi manajerial, meliputi: [19]

a) Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan.

[17]Ratna Wahyuningsih. https:/www.kompasiana.com.

[18] Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007, tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah.

[19]Euis Karwati, Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 119-120.

(1) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan sebagai landasan dalam perencanaan sekolah.

(2) Mampu menyusun rencana strategis pengembangan sekolah berlandaskan kebijakan pendidikan nasional.

(3) Mampu menyusun rencana operasional pengembangan sekolah.

(4) Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah.

(5) Mampu menyusun rencana anggaran belanja sekolah berdasarkan rencana kerja tahunan.

(6) Mampu menyusun perencanaan program kegiatan.

(7) Mampu menyusunn proposal kegiatan.

b) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan.

(1) Menguasai teori dan kebijakan pendidikan nasional dalam pengorganisasian kelembagaan sekolah.

(2) Mampu mengembangkan struktur organisasi formal kelembagaan sekolah sesuai kebutuhan

(3) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja.

(4) Menempatkan personalia yang sesuai dengan kebutuhan.

(5) Mampu mengembangkan standar operasional prosedur pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja.

(6) Mampu melakukan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai prinsip-prinsip yang tepat.

(7) Mampu mengembangkan aneka ragam organisasi informal sekolah.

c) Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal. [20]

(1) Mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program staretgis sekolah kepada seluruh guru dan staf.

(2) Mampu mengkoordinasikan guru dan staf dalam merealisasikan seluruh rencana untuk menggapai visi dan sasaran sekolah.

(3) Mampu mengarahkan dan memotivasi guru dan staf.

(4) Mampu membangun kerjasama tim dalam memajukan sekolah.

(5) Mampu melengkapi guru dan staf dengan keterampilan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta untuk kemajuan sekolah.

(6) Mampu memimpin rapat yang aspiratif dan persuasive dengan guru-guru, staf dan komite sekolah.

[20] *Ibid*., 121.

(7) Mampu mengambil keputusan dengan penuh pertimbangan.

(8) Mampu menerapkan manajemen konflik.

d) Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal

(1) Mampu merencanakan kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah.

(2) Mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf sesuai kewenangan sekolah.

(3) Mampu mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan professional guru dan staf.

(4) Mampu mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf.

e) Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah. [21]

(1) Mampu merencanakan kebutuhan fasilitas sekolah sesuai rencana pengembangan sekolah.

(2) Mampu mengelola pengadaan fasilitas.

(3) Mampu mengelola pemeliharaan fasilitas.

(4) Mampu mengelola penghapusan barang inventaris sekolah.

[21] *Ibid*.,122.

(5) Mampu mengelola penerimaan peserta didik, penempatan peserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik.

(6) Mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, seumber belajar, dan pembiayaan sekolah.

(7) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.

(8) Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

(9) Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.

b. Kepala Sekolah

1) Kepemimpinan kepala sekolah

Teori kepemimpinan bermanfaat bagi setiap pemimpin dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan.Peranan sebagai pemipin pendidikan antara lain sebagai *personal*, *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*,

social, leader, entrepreneur, dan climator disingkat PEMASSLEC.[22]

Pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan kepada bawahannya.Pemimpin adalah orang yang memimpin.Orang yang terpilih sebagai pemimpin.Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif dan/atau keunggulan komparatif didalam kelompoknya.[23]

Kata kunci atau faktor utama dalam banyak definisi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi. Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana pengaruh diberikan oleh satu orang (atau kelompok lain) untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. [24]

2) Peran kepala sekolah

Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Disamping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi kepadanya; kesadaran terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi *supervise*.

[22]*Ibid.*,306.
[23]*Ibid.*,307.
[24]*Ibid.*,311.

Dengan demikian maka kepala sekolah bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka.Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama.Setiap usaha perubahan program pendidikan hendaknya melalui evaluasi dan perencanaan oleh kelompok.[25]

Berikut adalah beberapa peran kepala sekolah:

a) Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah sebagai harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menerapkan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi *(acceleration)* bagi peserta didik yang cerdas diatas normal. [26]

PONOROGO

[25] Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Gobalisasi*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 127-128.

[26] Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), 98-99.

Upaya-upaya yang membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, dideskripsikan sebagai berikut:[27]

(1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan penegtahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

(2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan dipapan pengumuman.

(3) Menggunakan waktu belajar secara efektif disekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisisen untuk kepentingan pembelajaran.

b) Kepala sekolah sebagai manajer

Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (organizing), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol). Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah mencangkup fungsi-fungsi

[27]*Ibid.*, 101.

pokok atau proses manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi. [28]Ada delapan macam fungsi yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut: [29]

(1) Bekerja dengan, dan melalui orang lain
(2) Bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan.
(3) Dengan waktu dan usmber daya yang terbatas mampu menghadapi barbagai persoalan yang ada.
(4) Berfikir secara realistik dan konseptual.
(5) Sebagai juru penengah.
(6) Sebagai seorang politis
(7) Seorang diplomat.
(8) Sebagai pengambil keputusan yang sulit.

Peran dan tugas kepala sekolah sebagai manajer pendidikan adalah kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya sekolah serta mendayagunakan seluruh aspek sekolah termasuk guru dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah,

[28] Muhammad Juliantoro, *Peran Kepala Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Al-Hikmah Vol 5 No.2 (Oktober 2017), 27.

[29] Ahmad Mustofa, SKRIPSI *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Mengembangkan Budaya Religious Pada Sekolah (Penelitian Kualitatif Di SMK Cendikia Madiun)*. IAIN Ponorogo, . 30.

berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan tugas dan fungsinya.[30] Ada tiga hal yang harus diperhatikan dari tugas kepala sekolah sebagai manajer, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan:

(1) Proses, adalah suatu cara yang sistematik dalam mengerjakan sesuatu. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses meliputi: [31]

(a) Merencanakan, dalam arti kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.

(b) Mengorganisasikan, maksudnya adalah kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan memberdayakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.

(c) Memimpin, dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan mampu mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial.

[30] *Ibid.*,42.
[31] *Ibid.*,44.

(d) Mengendalikan, dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.

(2) Sumberdaya suatu sekolah, meliputi dana, manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan. [32]

(3) Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus *(specific ends)*. Tujuan akhir yang bersifat spesisik tidaklah sama antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau *cooperative*, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

[32] *Ibid*.,45.

Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah,kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan.Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan.[33]

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secaar persuasive dan hati ke hati.Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara maksimal.Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, maksudnya ialah kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga

[33] Mulyasa,*Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional,*103.

kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas-asas berikut: [34]

(1) Asas tujuan, kepala sekolah harus berusaha menyampaikan tujuan-tujuan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah, agar mereka dapat memahami dan melaksanakan tugas kepemimpinannya.

(2) Asas keunggulan, kepuasan mengandung makna penerimaan keadaan seperti adanya, sehingga ketidakkepuasan merupakan sumber motivasi yang dapat menggerakkan tenaga kependidikan untuk menutupi ketidakkepuasan tersebut dan mencapai kepuasan yang diinginkan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berusaha untuk mengembangkan budaya kerja dan ketidakpuasan kreatif.

(3) Asas mufakat, dalm hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga pendidikan untuk berfikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

(4) Asas kesatuan, dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggung jawabnya. Oleh karena itu,

[34] *Ibid.*,103-105.

kepala sekolah harus berusaha untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upaya pengembangan sekolah. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dengan tugas yang sama-sama mereka emban.

(5) Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong pula para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi lembaga.

(6) Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para temaga kependidikan karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan yang sangat penting.

(7) Asas keakraban, kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar. Hal ini dimungkinkan karena keakraban mendorong berkembangnya saling percaya dan kesediaan untuk berkorban diantara para tenaga kependidikan.

(8) Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu

komponen kebiasaan untuk menciptakan dan mamobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerjanya, kepala sekolah haru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program kerja sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan seluruh komponen secara optimal.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam (1) pengembangan program jangka panjang, baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (2) pengembangan program jangka menengah baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (3) pengembangan program jangka pendek baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 1 tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana

anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan anggaran biaya skeolah (ABS). [35]

c) Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan.Penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik,mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas tugas operasional sebagai berikut.[36]

d) Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Supervisor sesungguhnya dapat dilaksankan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai *supervisor*, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern di perlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat

[35]*Ibid*.,106.
[36]*Ibid*.,107.

meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervise pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervise pendidikan harus diwujudkan dalam penyusuna program supervise kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler pengembangan program supervise perpustakaan, laboratorium dan ujian. [37]Peran kepala sekolah sebagai seorang supervisor terhadap penciptaan profesionalisme guru adalah:

(1) Menciptakan iklim kelembagaan yang kundusif

Menciptakan iklim kelembagaan yang kundusif dan efektif bagi pencapaian tujuan.Dimana terdapat adanya kedekatan dan keterbukaan antara guru dan kepala sekolah, perasaan aman, dan nyaman, tercipatanya lingkungan belajar yang kundusif, serta mengupayakan kesejahteraan guru.

(2)Menciptakan iklim kelembagaan yang kundusif.

Pemberian peluang dan kesempatan bagi optimalisasi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah harus melibatkan guru, tanpa diskriminatif, untuk terlibat

[37]*Ibid*.,112.

dalam kegiatan yang akan menunjang professional guru. Kepala sekolah memberikan peluang, dan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan berinovasi sehingga guru tersebut dapat mengaktualiasasikan dirinya.

(3) Optimalisasi peran kepemimpinan

Seorang *supervise* harus mampu mengoptimalkan peran kepemimpinan yang tersebar didalam hierarkis organisasi sekolah. Peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kematangan professional guru, dimana kepala sekolah sebagai konduktor, motivator, dan coordinator, perlu memliki peran kepemimpinan yang jelas.

(4) Pelaksanaan supervise klinis

Pelaksanaan supervise klinis merupakan salah satu upaya kepala sekolah dalam mematangkan profesionalisme guru, dimana supervise klinis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dasar guru yang berkaitan dengan kompetensi mengajarkan. Dalam hal ini, seseorang supervisor haruslah individu yang mengetahui betul aspek-aspek didaktik metodik, yang notabene nya merupakan pra syarat utama tugas guru.[38]

[38]*Ibid*.,89.

e) Kepala sekolah sebagai *leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, mmebuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengatakan: "Bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencangkup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan".

> Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* tercermin dari dalam dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.[39]

f) Kepala sekolah sebagai *innovator*

Kepala sekolah sebagai *innovator*akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objekstif, pramatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel.

Konstruktif ialah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal.Kreatif, bahwa dalam meningkatkan

[39]*Ibid*.,113.

profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya.Delegatif ialah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugsa kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing individu.Integrative ialah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat mengahsilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah seacar efektif, efisien dan produktif.[40]

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat staretegis dalam menciptakan guru yang profesional.Kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan guru secara individu dalam rangka membangun kaulitas sekolah yang bermutu.

PONOROGO

[40]*Ibid*.,118.

c. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis, dalam rangka untuk menetapkan seagla sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik. [41]

Konsep pengembangan merupakan sebuah keharusan yang harus diaplikasikan dalam kehidupan, Kata konsep artinya ide, rancangan atau pengertian yang diabstrakan dari peristiwa kongkrit[42] sedangkan pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan.[43]Dengan demikian konsep pengembangan adalah rancangan mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas lebih maju.

d. Profesionalisme Guru

Pengertian Profesi menurut KBBI adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.[44]Profesi adalah kata serapan dari sebuah kata dalam bahasa Inggris *"Profess"*, yang dalam bahasa Yunani adalah *"Επαγγελια"*, yang bermakna: "Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu

[41] Abdul Malik, *Perencanaan Pembelajaran.*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.
[42]Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002: 589.
[43]Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002: 538.
[44]Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002: 561

tugas khusus secara tetap/permanen". Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaaan terhadap suatu penegtahuan khusus.Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.Contoh profesi adalah bidang hukum, kedokteran, keuangan, militer, teknik desainer, tenaga pendidik.

Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, keterampilan, cara, pelaksanaan sesuatu dan lain-lain). Sebagaimana yang sesuai ada pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal dari profesi yang berarti berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya). Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dari seseorang yang profesional. Seseorang yang memiliki jiwa profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualitas profesionalisme didukung oleh fitur-fitur sebagai berikut:[45]

1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan

[45]WordPress, *Definisi dan Pengertian Etika Profesionalisme*.Diakses pada tanggal 20 Desember 2019.

perilaku profesional.Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.

3) Keinginan untuk selalu mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan meperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampiannya.
4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.[46] Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan, dengan kata lain mampu menguasai pengetahuan bidang ilmu, tekhnologi atau seni yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pembelajaran dan konsep-konsep metode disiplin keilmuan. Oemar Hamalik, dalam

[46] Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

bukunya tentang Guru professional *(professional teacher)* mengatakan*: "Senior teacher, master teacher, lead teacher,* dan *profesioanl teacher* dikelompokkan ke dalam kategori ini. Guru-guru professional bertugas antara lain":[47]

1) Bertindak sebagai model bagi para guru lainnya.
2) Merangsang pemikiran dan tindakan.
3) Memimpin perencanaan dalam mata pelajaran atau daerah pelajaran tertentu.
4) Memberikan nasihat kepada *executive teacher* sesuai dengan kebutuhan tim.
5) Membina/memelihara *literature professional* dalam daerah pelajarannya.
6) Bertindak atau memberikan pelayanan sebagai manusia sumber dalam daerah pelajaran tertentu dengan referensi pada *in-service* dan pengembangan kurikulum.
7) Mengembangkan *file* sumber kurikulum dalam daerah pelajaran tertentu dan mengajar kelas-kelas paling besar.
8) Memelihara hubungan dengan orang tua murid dan memberikan komentar atau laporan.
9) Bertindak sebagai pengajar dalam timnya.

Sebagai pendidik professional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara professional, tetapi juga harus memiliki

[47] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 27-28.

pengetahuan dan kemampuan professional.Ciri-ciri profesionalisme guru dalam garis besarnya ada tiga.*Pertama,* seorang guru professional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik, ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya. Selanjutnya karena bidang pengetahuan apa pun selalu perkembangan, maka seorang guru professional juga harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya itu, seorang guru harus terus-menerus melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai macam metode. [48]

Kedua, seorang guru yang professional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien.Untuk itu seorang guru harus memiliki ilmu keperguruan.Dahulu, ilmu keguruan ini terdiri dari tiga bidang keilmuan, yaitu pedagogic, didaktik, dan metodik.Istilah pedagogik diterjemahkan dengan kata ilmu mendidik dan yang dibahas ialah bagaimana mengasuh dan membesarkan seorang anak.Adapun didaktik adalah pengetahuan tentang interaksi belajar menagajar secara umum. Adapun metodik adalah pengetahuan tentang cara mengajarkan suatu bidang pengetahuan. [49]

---

[48] Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia.* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 162-163.

[49]Mochtar Buchori, *Ilmu Pendidikan & Praktik Pendidikan dalam Renungan.* (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Jakarta Pers, 1994), 19.

Ketiga, seorang guru professional harus berpegang teguh kepada kode etik professional sebagaimana disebutkan diatas.Kode etik disini lebih dikhususkan lagi tekanannya pada perlunya memiliki ahklak yang mulia.[50]

Dalam meningkatkan keprofesionalisme guru, kepala sekolah dapat menerapkan pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa cara, antara lain: [51]

1) Program penyetaraan dan sertifikasi.
2) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
3) Program *supervise*.
4) Program pemberdayaan (misalnya MGMP/Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
5) Lain-lain, seperti *symposium*, menulis karya ilmiah, berpatisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita aktual dimedia pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat.

Bisa dilihat ciri-ciri profesional guru menurut ciri-ciri guru professional yaitu: [52]

1) Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru professional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam 9 mengajarkannya. Dengan kata lain, guru professional

[50] Abuddin, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*, 163.

[51]Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto.*Manajemen Sumberdaya Manusia Bidang Pendidikan.*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 140.

[52]Suyanto. (Lampung: Digilib UNILA, 2013).

adalah guru yang mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik.

2) Senang memasuki organisasi profesi keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut. Guru sebagai jabatan professional seharusnya terus meningkatkan peran organisasi profesinya. Fungsi organisasi profesi selain untuk melindungi kepentingan anggotanya juga sebagaidinamisator dan motivator anggotanya juga sebagai dinamisator dan motivator anggota untuk mencapai karier yang lebih baik.

3) Memiliki latar belakang kependidikan keguruan yang memandai. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menetukan pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain:

   a) Sebagai pekerja professional dengan fungsi mengajar, membimbing, dan melatih.

   b) Sebagai pekerja kemanusiaan dengan fungsi merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki.

c) Sebagai petugas kemasyarakatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untu menjadi warga Negara yang baik.

Berdasarkan teori yang dikutip di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri profesional guru adalah dapat membelajarkan siswanya tentang ilmu yang dikuasainya dengan baik, guru masuk kedalam organisasi profesi keguruan untuk menjalin komunikasi terhadap sesama guru dengan begitu dapat tukar fikiran cara mendidik anak dengan baik agar mencapai karier yang lebih baik, mempunyai latar belakang yang baik terhadap kependidikan keguruan yang guru memiliki peran sebagai pekerja yang profesional, sebagai pekerja kemanusiaan, sebagai petugas kemasyarakatan, dan peran guru ini sangat berpengaruh penting terhadap pengajaran sebab guru harus memiliki kemampuan manajerial dan teknis, prosedur kerja sebagai ahli serta keiklasan hati untuk melayani orang lain, guru harus memiliki kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat, guru mempunyai otonomi dan rasa tanggung jawab, guru memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat dan guru harus bekerja dengan hati nurani agar apa yang ia berikan dapat tersampaikan dengan baik yaitu mencerdaskan anak didik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menilik Rumusan Masalah diatas, maka penelitian ini mengunakanpendekatan kualitatif.Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskiptif berupa kata-kata tertulis, gambar dan bukan angka, yang mana data dipeoleh dari orang dan prilaku yang yang dapat diamati melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti menganalisa dengan cara metode kualitatif.

Penelitian adalah terjemahan dari kata Inggris *research.*Oleh karena itu para ahli juga menerjemahkan *research* sebagai riset.*Research* itu sendiri berasal dari kata *"re"* yang berarti "kembali", dan *"to search"* yang berarti "mencari". Dengan demikian arti sebenarnya dari *research* atau riset adalah mencari kembali. [53]

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengahsilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistic atau dengan cara kuantitatif. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan.Beberapa data dapat diukur melalui sensus, tetapi analisisnya tetap analisis data kualitatif.[54]

---

[53] Umar Shidiq, Moh.Miftachul Ulum. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya,), 2.

[54]*Ibid.*,3.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[55]Apabila dilihat dari segi tempat penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research)* yang berusaha meneliti atau melakukan studi observasi.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena, jika memanfaatkan alat yang bukan-manusia dan mempersiapkan dirinya terlebih dahulu sebagaimana yang lazim digunakan dalam penelitian klasik, maka sangat tidak mungkin mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan.Selain itu hanya *manusia sebagai alat sajalah* yang dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya, dan hanya manusialah yang mampu memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan.Oleh karena itu pada waktu mengumpulkan data di lapangan, peneliti berperanserta pada situs penelitian dan mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan di lapangan.[56]Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai peran utama.Peneliti merupakan perencana, pelaksana

[55]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 6.

[56]*Ibid*.,9.

pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya peneliti sebagai pelapor hasilnya.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di SMK Sunan Kalijaga.SMK Sunan Kalijaga berada di Jalan KH. Bukhori No.01, Dukuh Pilang, Desa Tulung, Kecamatan Sampung, Kabupaten Ponorogo.

D. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. [57]

1. Kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio *tape*, pengambilan foto atau film.
2. Sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, majalah ilmiah, dokumen pribadi, dan dokumen resmi. [58]

Data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam mendukung penelitian ini antara lain: data tertulis terkait profil lembaga, khususnya data profil SMK Sunan Kalijaga, data terkait manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari beberapa sumber data terkait, dokumentasi berupa gambar terkiat hal-hal yang mendukung penelitian ini. Sedangkan sumber data yang diperlukan antara lain: Kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga dan beberapa Guru

[57] *Ibid.*,157.
[58] *Ibid.*,159.

sebagaiyang dijadikan narasumber guna menggali informasi terkait masalah yang akan dianalisis oleh peneliti.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:[59]

1. Observasi (*observation*) atau pengamatan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan indera, terutama indera penglihatan dan indera pendengar. Observasi sendiri dapat diartikan pencacatan dan pengamatan secara sistematis terhdapap gejala yang diselidiki. Observasi yang akandilakukan oleh peneliti bersifat non partisipatif (*nonparticipatory observation*), pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, hanya berperan mengamati kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi berupa penjajakan awal lapangan dan pengamatan langsung saat penelitian akan kami lakukan berikutnya.Pada penelitian ini bentuk observasi yang dilakukan peneliti antara lain: pengamatan terhadap lingkungan sekolah, kegiatan guru saat dikantor, dan kegiatan saat rapat. Selanjutnya dicatat dalam bentuk transkrip observasi.
2. Dokumentasi, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang terkait, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.[60] Dokumentasi ini yaitu

[59]Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*(Bandung: Alfa Beta, 2013), 311.

[60] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 221.

mengambil berbagia data-data yang ada di SMK Sunan Kalijaga yang berkaitan dengan tindakan pendidikan dan tenaga kependidikan. Dukumentasi yang akan kami lakukan yaitu berupa data sarana dan prasarana, foto lingkungan sekolah, foto kegiatan guru, dan beberapa dokumen terkait peningkatan profesionalisme guru lainnya.

3. Wawancara, yaitu percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *pewawancara* (*interviewer)* yang mengajukan pertanyaan danterwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.[61] Wawancara kepada *stakeholders* sekolah terkait peran kepala sekolah dalam melakukan peningkatan profesionalisme guru akan kami lakukan guna mendapatkan data yang diperlukan. Tehnik wawancara yang digunakan ialah dengan cara mendatangi pihak-pihak terwawancara, mengajukan pertanyaan wawancara, merekam selama wawancara berlangsung dan setelah itu penulis memberikan selebaran kertas pertanyaan guna diisi oleh informan. Maksud lain ialah guna melakukan triangulasi.

   Pihak yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga .
   b. Waka Kurikulum SMK Sunan Kalijaga .
   c. Ketua Tata Usaha SMK Sunan Kalijaga .
   d. Ketua Komite SMK Sunan Kalijaga .

[61]*Ibid*.,220.

e. Perwakilan guru yang mengikuti program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga .

F. Tehnik Analisis Data

Setelah data-data yang dibutuhkan peneliti terkumpul maka, peneliti harus melakukan analisis data. Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Analisis data dilakukan pertama-tama dengan tujuan mengorganisasi data.Data yang terkumpul bisa bermacam-macam yang terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, biografi, artikel, dan lain sebagainya.

Proses analisis data yang dilakukan peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut: [62]

1. Pengumpulan data, dimulai dari berbagai sumber yaitu dari beberapa informan, dan pengamatan langsung yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, transkip wawancara, dan dokumentasi. Setelah dibaca dan dipelajari serta ditelaah maka langkah berikutnya mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi yang akan membuat rangkuman inti.

[62] Marzuki, UNY. *Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*, 9-10.

2. Proses pemilihan, yang selanjutnya menyusun dalam satu-satuan yang kemudian diintegrasikan pada langkah berikutnya, dengan membuat koding. Koding merupakan simbol dan singkatan yang ditetapkan pada sekelompok kata-kata yang bisa serupa kalimat atau paragraf dari catatan di lapangan.
3. Tahap terakhir adalah pemeriksaan keabsahan data.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu jika terdapat data yang tidak relevan dan kurang memadai makaakan diadakan penelitian atau penyaringan data sekali lagi di lapangan, sehingga data tersebut memiliki kadar validitas tinggi. Dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data.[63]

1. Keberlangsungan Keikutsertaan

   Perpanjangan keikutsertaan yaitu peneliti harus tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Jika hal itu dilakukan, maka akan membatasi:

   a. Membatasi gangguan dari dampak peneliti pada konteks
   b. Membatasi kekeliruan peneliti
   c. Mengkonpensasikan pengaruh dari kejadian-kejadian yang tidak biasa atau pengaruh sesaat

[63] Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,172.

Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatam derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. [64]*Pertama*, karena dengan demikian, peneliti akan banyak mempelajari "kebudayaan", dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkanlkan oleh distorsi, baik yang berasal dari diri sendiri atau dari responden. *Kedua*, mendeteksi dan memperhitungkan distorsi yang mungkin saja mengotori data. Disisi lain, perpanjangan ini juga dimaksudkan untuk membangun kepercayaan para subjek terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri. [65]

2. Keajegan Pengamatan/Ketekunan

Keajegan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentative. Mencari suatu usaha membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang dapat diperhitungkan dan tidak.

Ketekunan penagamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dengan kata lain, jika perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, maka ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman. [66]

[64]*Ibid*.,327.
[65]*Ibid*.,328.
[66]*Ibid*.,329.

3. Triagulasi

Triagulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memnafaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.Tehnik ini paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.Empat macam triagulasi sebagai tehnik pemeriksaan:

a. Triagulasi dengan *sumber*, membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan cara:

1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2) Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dan apa yang dikata orang secara pribadi
3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa dikatakannya sepanjang waktu
4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang pemerintahan
5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Dalam hal ini, jangan sampai banyak mengaharapkan bahwa hasil pembadingan tersebut merupakan kesamaan pandangan,

pendapat, atau pemikiran.Yang penting disini aialah bisa mengetahui adanya alasan- alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut.

b. Triagulasi dengan *metode*, ada dua strategi: Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa tehnik pengumpulan hasil penelitian beberapa tehnik pengumpulan data. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triagulasi jenis ketiga ini ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembai derajat kepercayaan data. Pemanfaatan ini berfungsi membantu mengurangi kemenclengan dalam pengumpulan data.

c. Triagulasi dengan teori, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. [67]

Triangulasi yang dilakukan peneliti adalah triangulasi sumber, di mana peneliti akan melakukan pembandingan jawaban dari beberapa sumber yang dipilih oleh peneliti guna mendapat hasil akhir yang valid.

H. Tahapan Penelitian

1. Tahap pra-lapangan.

Ada enam tahap kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami.

a. Menyusun rancangan penelitian

[67] *Ibid*.,331.

b. Memilih lapangan penelitian

Pemilihan lapangan penelitian diarahkan oleh teori substantive yang dirumuskan dalam bentuk hipotesis kerja walaupun masih tentative sifatnya. Hipotesis kerja itu baru akan dirumuskan secara tetap setelah dikonfirmasikan dengan data yang muncul ketika peneliti sudah memasuki kancah latar penelitian. Setiap situasi penelitian merupakan laboratorium didalam lapangan penelitian kualitatif.Beberapa aspek kehidupan social dapat diteliti karena hal itu menjadi lebih jelas.[68]

c. Mengurus perijinan

Yang berwenang memberikan ijin untuk mengadakan penelitian ialah kepala pemerintahan setempat dimana penelitian itu akandiselenggarakan, seperti gubernur/kepala daerah, bupati, camat sampai RT/RW.Mereka memiliki kewenangan secara formal.Disamping itu masih ada jalur informal yang perlu diperhatikan dan peneliti jangan mengabaikannya untuk memperoleh ijin yaitu mereka yang memegang kunci dalam kehidupan komunitas tertentu seperti kepala atau pemimpin adat, kepala perkumpulan tertentu, dan sebagainya.Jalur informal ini perlu dan harus ditempuh agar pengumpulan data tidak mengalami gangguan.

[68]*Ibid*.,127.

Selain mengetahui siapa yang berwenang, segi lain yang perlu diperhatikan ialah persyaratan lain yang diperlukan berupa:[69]

1) surat tugas
2) surat ijin instansi di atasnya
3) identitas diri seperti KTP
4) Perlengkapan penelitian barangkali perlu diperhatikan juga kamera foto, *tape recorder*, *video recorder*, dan sebagainya.
5) barangkali dalam hal tertentu pemberi ijin mempersyaratkan agar peneliti memaparkan maksud dan tujuan, hasil penelitian yang diharapkan, siapa-siapa yang harus dihubungi, bahkan mungkin ada yang memerlukan waktu untuk mempelajari rancangan penelitian, dan lain-lain.

d. Menjajaki dan menilai lapangan

Penjajakan dan penilaian lapangan akan terlaksana dengan baik jika peneliti sudah membaca terlebih dahulu dari kepustakaan atau mengetahui melalui orang dalam tentang situasi dan kondisi daerah tempat penelitian dilakukan. Sebaiknya sebelum menjajaki lapangan, peneliti sudah mempunyai gambaran umum geograi, demografi, sejarah, tokoh-tokoh, adat, istiadat, konteks kebudayaan, kebiasaan-kebiasaan, agama, pendidikan, mata pencaharian dan sebagainya.

[69]*Ibid*.,128-129.

Maksud dan tujuan penjajakan ialah berusaha mengenal segala unsur lingkungan social, fisik, dan keadaan alam seperti yang dikemukakan diatas, yang perlu diketahui pada tahap *invensi* ini ke dalam tiga aspek, yaitu: [70]

1) Pemahaman atas petunjuk dan cara hidup
2) Memahami pandangan hidup
3) Penyesuaian diri dengan keadaan lingkungan tempat penelitian.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.Jadi, harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian.Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Sebagai anggota tim dengan kebaikannya dan dengan kesukarelaan nya ia dapat memberikan pandangan dari segi orang dalam tentang nilai-nilai, sikap, bangunan, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian tersebut.

Usaha menentukan informan dapat dilakukan dengan cara: [71]

1) melalui keterangan orang yang berwenang baik secara formal maupun informal.
2) melalui wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti.
3) Menyiapkan perlangkapan penelitian [72]

[70] *Ibid*.,130-131.
[71] *Ibid*.,132.

Sebelum penelitian dimulai, peneliti memerlukan ijin mengadakan penelitian, kontak dengan daerah yang menjadi latar penelitian melalui surat atau melobi orang yang dikenal sebagai penghubung atau pun secara resmi dengan surat melalui jalur instansi pemerintahan. Perlu pula disiapkan kotak kesehatan.Alat tulis seperti pensil, *ballpoint*, kertas, buku catatan, map, klip, kartu, karet, dan lain-lain yang diperlukan. Persiapan penelitian yang lain ialah mengenai waktu dan kegiatan yang dijabarkan secara rinci.

2. Tahap pekerjaan lapangan [73]

   a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

      Untuk memasuki pekerjaan dilapangan, peneliti perlu memahami latar penelitian terlebih dahulu. Disamping itu ia perlu mempersiapkan dirinya, baik secara fisiki maupun secaramental disamping itu ia harus mengingat persoalan etika sebagai yang telah diuraikan di muka.

   b. Memasuki lapangan

      Kegiatan ini dapat dilakukan dengan tiga hal: [74]

      1) Keakraban hubungan. Melalui keakraban hubungan dapat dikatakan bahwa sikap peneliti hendaknya pasif, hubungan yang perlu dibina berupa *rapport* (diucapkan rapor). Rapport adalah hubungan anatar peneliti dan subjek yang sudah melebur

---

[72]*Ibid*.,133.
[73]*Ibid*.,137.
[74]*Ibid*.,140-142.

sehingga seolah-olah tidak ada lagi dinding pemisah antara keduanya.

2) Mempelajari bahasa, peneliti hendaknya sekurang-kurangnya mengerti dan jangan hanya menduga bahwa ia mengerti. Ia pun harus menegrti situasi bagaimana orang menggunakan beberapa symbol.

3) Peranan peneliti, jadilah anggota komunitas.

c. Berperan serta sambil mengumpulkan data: [75]

1) Pengarahan batas studi

2) Mencatat data

3) Petunjuk tentang cara mengingat data

4) Kejenuhan, keletihan dan istirahat

5) Meneliti suatu latar yang dialamnya terdapat pertentangan

6) Analisisdi lapangan

3. Tahap analisis data

Tahapan analisis data adalah sebagai berikut: [76]

a. Membaca/mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada di data

b. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari kata.

c. Menuliskan model yang ditemukan

d. Koding yang telah dilakukan.

---

[75] *Ibid*.,144-148.
[76] *Ibid*.,248.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Profil SMK Sunan Kalijaga

SMK Sunan Kalijaga terletak di Jalan Kh. Bukhori No. 01 Kecamatan SampungKabupatenPonorogo. Lembaga ini dengan nomor statistic sekolah (NSS) 402051115001, berdiri pada tahun 2015 dan mempunyai nomor ijin opersional No. 421.5/5467/405.08/2015 [77]. Sekolah ini berada didaerah pedesaan dan jauh dari keramaian kota, namun mempunyai potensi yang cukup besar untuk menjangkau peserta didik dan juga memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengajar di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo. Sekolah ini berada dalam naungan Yayasan Al Bukhori Mangunan di dukuh Pilang, RT.002 RW.004 desa Tulung, kecamatan Sampung Kabupaten Ponorogo.Yayasan Al Bukhori Mangunan dipimpin oleh Bapak Luqman Saifurrijal, S.Pd.I.[78]

Singkat cerita mengenai nama Al Bukhori yang dipakai SMK dan SMP dibawah naungan yayasan Al Bukhori Mangunan. Kh Bukhori berasal dari Mbegelen, dulu adalah santri di pondok pesantren Pangeran Diponegoro.Pada zaman perang Belanda tahun 1825-1830 M, Pangeran Diponegoro diculik oleh Belanda dan dibunuh.Ketika para santri

[77] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 06/D/9-II/2020
[78] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 01/D/9-II/2020

mendengar kyainya dibunuh oleh Belanda, semua santri lari menyelamatkan diri termasuk eyang Bukhori, dan eyang Bukhori lari menuju arah timur.Ketika diperjalanan, eyang Bukhori mendengar bahwa Ponorogo sebalah barat ada sebuah pondok pesantren.Eyang Bukhori terus berjalan tapi naik gunung, turun gunung sambil mencari pondok pesantren itu berada.[79]

Setelah eyang Bukhori menemukan pondok pesantren itu, Eyang Bukhori kemudian singgah dan sowan kepada kyainya dan akhirnya mondok disitu.Kiyai dari pondok pesantren tersebut ialah Minhad (Kiyai H.Abdul Hamid Almugyi).Setelah eyang Bukhori cukuplama berada disitu, santri pondok pesantren semakin banyak, kiyai H.Minhaj melihat bahwa eyang Bukhori adalah orang yang sangat alim.

Pada suatu hari, kiyai H.Minhaj memanggil eyang Bukhori, ternyata kiyai H.Minhaj meminta eyang Bukhori untuk menjadi menantunya, dan menjodohkan eyang Bukhori dengan Putri kiyai Minhaj yang bernama Siti Khodijah. Setelah eyang Bukhori menikah dengan Siti Khodijah, santri dari pondok pesantren itu semakin bertambah banyak lagi.Pada suatu ketika, saat kiyai Minhaj bertapa *ngluwang* selama 40 hari, terjadi musibah kebakaran yang sangat hebat dan semua tempat pemondokan santri terbakar. Menurut cerita saat kebakaran tersebut kiyai Minhaj sudah genap 40 hari bertapa, berhubung semua masyarakat sekitar tidak bisa memadamkan api, sang kiyai terus keluar dan melambaikan

[79]M. Nu Kahfi, *Sejarah dan Silsilah Hadrotus Syaikh KH. Bukhori dan Siti Aisyah.*12 Februari 2011M., 1

tangan serbannya, seketika itu pula api bisa padam. Sumber lain dari peristiwa ini, adalah dari mbah Siti 'Aisyah, beliau bercerita tentang musibah itu kepada kiyai Mukrim Abdullah saat silaturrahmi ke Kediri.[80]

Lembaga ini berdiri diatas tanah seluas 2hektare dengan surat tanah atas nama SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo. Embrio SMK ini telah ada jauh sebelum tahun berdirinya, yaitu pada tahun 2014 yang kemudian baru terealisasikan pendiriannya pada tahun 2015 dan mendapat surat ijin operasional. Cikal bakal dari lembaga ini ialah pondok dibawah naungan yayasan Al Bukhori dimana beliau sendiri adalah seorang santri seperti yang telah saya paparkan diatas.

Seiring berjalannya waktu, pada saat ini, jumlah kelas di SMK Sunan Kalijaga Mangunan berjumlah 3 kelas dan jumlah siswa mulai kelas X sampai kelas XII berjumlah 51 anak.[81]Lembaga ini dikelola oleh 17 orang dengan perincian, sebagai berikut: 14 tenaga guru (3 berstatus PNS dan 11 orang guru Non PNS) dan 3 staf karyawan (berstatus Non PNS). [82]Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mayoritas bertempat tinggal disekitar lingkungan SMK Sunan Kalijaga dan untuk peserta didik yang berasal dari berbagai daerah disekitar Ponorogo, diantaranya berasal dari Wonogiri, Parang, Magetan dan Pacitan, maka dari itu cikal bakal dari pendirian SMK ini ialah sebuah pondok pesantren yang kemudian dijadikan sebagai asrama/tempat bermukim para pesertadidik yang rumahnya berada diluar kota Ponorogo.

---

[80]*Ibid*., 2
[81]Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 02/D/9-II/2020
[82] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 03/D/9-II/2020

SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo mempunyai program keahlian yaitu multimedia, ditahun ajaran baru ini telah mampu membuka jurusan baru yaitu tataboga dan tehnik pertanian.Lembaga ini juga telah mempunyai fasilitas penunjang keahlian berupa BLK (balai latihan kerja) Otomotif dan BLK Komputer. Ekstrakurikuler sebagai penyalur minat dan bakat pesertadidiknya yaitu olahraga, seni teater, pramuka dan PMR (Palang Merah Remaja), dimana PMR yang sempat mengikuti lomba PMR tingkat Jawa Timur mendapat juara umum di IAIN Ponorogo . Dengan dana dari donatur, pemerintah setempat dan berbagai pihak yang tidak mengikat, SMK ini mampu mengantarkan pesertadidiknya untuk berkompetisi dengan sekolah yang berada dikota, mampu memenuhi kebutuhan lembaga, mulai dari pembangunan gedung kelas dan juga sarana lainnya. Dengan begitu, dalam jangka waktu 5 tahun sejak tahun berdirinya, SMK Sunan Kalijaga sudah terakreditasi B (Baik).

2. Visi dan Misi SMK Sunan Kalijaga

VisiSMK Sunan Kalijaga :[83]

"Terciptanya lembaga pendidikan yang unggul, mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang professional di bidang teknologiyang mampu bersaing secara global dengan tetap berpegang teguh pada ahlakul karimah."

[83] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 04/D/9-II/2020

MisiSMK Sunan Kalijaga :[84]

a. Melaksanakan pendidikan keterampilan tingkat menengah dibidang teknoligi informasi. Yang mampu berdaya saing serta professional dibidangnya, sebagai upaya mewujudkan masyarakat yang kompeten di bidang eknologi.
b. Meningkatkan kemandirian yang dimilikisecara optimal untuk pengelolaan dan pengembangan kualiatas, manajemen institusi,dan organisasi yang professional terbuka dan berdaya saing.
c. Membekali siswa dengan kecakapan hidup atau *lifeskill*. Agar berani dan dewasa mengahadapi problema hidup serta secara kreatif menemukan solusi dan mengatasinya.

3. Struktur Organisasi SMK Sunan Kalijaga

Struktur organisasi SMK Sunan Kalijaga sebagai berikut, Yayasan & Dinas Pendidikan Jawa Timur ialah sebagai garis koordinasi.Kepala sekolah ialah Bapak Muchlis Kurniawan, S.T., M.Pd.I.Bendahara SMK Sunan Kalijaga Bu Reni Setyowati, S.Pd. Ka.TU ditempati oleh Pak M. Cholisun Nasor. Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan Bapak Bangun Sutarno, S.E., S.Pd. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum bapak Muhammad Mudofar, S.Pd. Wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat bapak Imam Mahmudi, S.THI., M.Hum. Wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana bapak M.Taufan Luthfi, S.Pd. Bidang OSIS dan Ekstrakurikuler bapak Agus Baihaqi. Bidang DUDI (Dunia Usaha dan

[84] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 04/D/9-II/2020

Dunia Industri) Eko Wahyu Cahyanto, S.Kom. Bidang BKK (Bursa Kerja Khusus) bapak Diky Mardiansyah, S.Pd. Dalam hal ini, SMK Sunan Kalijaga tidak bisa terlepas dari yayasan Al Bukhori Mangunan Sampung Ponorogo. [85]

4. Sarana dan Prasarana SMK Sunan Kalijaga

SMK Sunan Kalijaga memiliki sarana dan prasarana yang mendukung aktifitas pembelajaran dan juga untuk meningkatkan kemampuan pesertadidiknya sesuai dengan kejuruan yang telah disediakan. Sarana dan prasarana yang tersedia diantaranya ialah bengkel multimedia (bengkel), lab multimedia (ruang praktik kerja), masjid Al Bukhori (ruang ibadah), ruang guru (ruang guru), ruang kepala sekolah (kantor kepala sekolah), ruang tata usaha (ruang tu), ruang praktik kerja (ruang praktik kerja), dan ruang kelas. [86]

PONOROGO

[85] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 05/D/9-II/2020
[86] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 07/D/9-II/2020

B. Deskripsi Data Khusus

1. Kepala Sekolah Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo sejauh ini telah menyusun program peningkatan mutu profesionalime guru dengan baik.Hal ini dapat dilihat dari rencana jangka pendek, rencana jangka menengah dan rencana jangka panjang untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga ini.

Rencana pendek berupa seminar *Creative Teacher* diawal tahun berdirinya lembaga ini pada tahun 2015. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh bapak Muchklis sekalu kepala sekolah:

> Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.Contoh programnya ialah dengan mengadakan seminar *Creative Teacher* pada awal tahun berdirinya SMK.Program lainnya yaitu dengan mengikutkan MGMP secara aktif dan pelatihan yang diadakan oleh pihak manapun yang terkait.[87]

Hal demikian juga diungkapkan oleh perwakilan komite sekolah, Bapak M.Nur Kahfi sebagai berikut: “Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh

[87] Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.

programnya dalam tahap pencarian guru untuk program penambahan jurusan ".[88]

Rencana jangka menengah berupa *Study Banding* ke Sekolah Tinggi Ilmu Tehknologi Yogyakarta, *Study Banding* ke JTV Surabaya [89] dan rencana jangka panjang berupa program sertifikasi untuk tenaga pendidik di SMK Sunan Kalijaga Sampung Ponorogo. Pada hari sabtu tanggal 14 desember 2019 sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan mengadakan *study banding* ke Sekolah Tinggi Multimedia Yogyakarta dalam rangka meningkatkan wawasan peserta didik dan para guru mengenai jurusan multimedia yang sesuai dengan jurusan yang ada di SMK Sunan Kalijogo. [90]Kepala sekolah senantiasa melakukan perencanaan program kegiatan untuk peningkatan profesionalisme guru. Hal ini juga diungkapkan oleh kepala sekolah ini sebagai berikut:

> Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.Contoh programmya ialah dengan mengadakan kegiatan *Study Banding* ke Sekolah Tinggi Ilmu Teknologi Yogyakarta pada tahun .

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh bapak M.Mudhofar selaku Waka Kurikulum sekolah: "Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka

[88] Lihat Transkip Wawancara Nomor: 04/W/11-III/2020.
[89] Lihat Transkip Wawancara Dokumentasi Nomor: 08/D/9-II/2020
[90] Lihat Transkip Observasi Nomor: 01/O/12-XII/2019

menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, berupa mengadakan *resufle* guru yang tidak aktif ". [91]

Perencanaan program kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru tidak terlepas dari aturan pemerintah dan dinas terkait. Lembaga ini tidak sepenuhnya menurut pada ketetapan pemerintah setempat, namun juga tidak bisa dikatakan melanggar.Kepala sekolah biasanya mengkolaborasikan kebijakan pemerintah dan kebijakan *independent*nya.Kepala sekolah selaku pemimpin dilembaga ini, sebelum mengambil keputusan yang sesuai aturan pemerintah, beliau melihat situasi dan kondisi yang ada. Dikarenakan SMK Sunan Kalijaga dibawah naungan yayasan Al Bukhori maka tidak bisa jika sepenuhnya sekolah ini taat pada kebijakan dinas terkait. Kepala sekolah harus menganalisa terlebih dahulu kebijakan yang ada. Contoh kegiatan yang memerlukan surat ijin/surat pemberitahuan kegiatan ialah saat sekolah ingin mengadakan kegiatan pengembangan mutu untuk para pendidik dan tenaga kependidikan yang diadakan oleh pihak internal lembaga, maka pihak sekolah harus memberi surat ijin atau pemberitahuan kegiatan kepada Dinas. Hal ini juga diungkapkan oleh pak Eko Wahyu Cahyanto, salah satu guru produktif yang pernah mengikuti berbagai program pengembangan profesionalisme guru, sebagai berikut:

> Kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, biasanya dengan melihat situasi dan kondisi dilembaga.Kepala sekolah lebih menggunakan

[91]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 02/W/10-II/2020.

> kebijakan independent lembaga dengan mempertimbangkan kondisi lembaga yang dibawaha naungan yayasan.Tidak bermaksud untuk tidak mengikuti peraturan pemerintah, namun lebih memepertimbangkan kondisi internal.[92]

Saat melakukan perencanaan program peningkatan mutu profesioalisme guru, kepala sekolah tidak menyusunnya sendiri, namun dibantu oleh tim dan diadakan rapat sebelumnya. Pihak yang terlibat dalam penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru ialah kepala sekolah, seluruh guru/perwakilan, Ka.TU, narasumber, perwakilan pesertadidik dan komite.Perwakilan pesertadidik juga turut dihadirkan untuk mendengarkan aspirasi mereka, inovasi yang sebenarnya dibutuhkan tenaga pendidikan saat mengajar.Komite dan pengurus yayasan juga diundang, namun keduanya biasanya hadir dalam rapat mengenai pendanaan sekolah yang berhasil mendapat bantuan dari berbagai pihak,kenakalan pesertadidik dan rapat *urgent* lainnya.Contoh kegiatan yang menghadirkan komite dan pengurus yayasan ialah pembahasan mengenai PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), dalam rapat ini kepala sekolah selalu menjadi garda terdepan program.Setiap rapat, kepala sekolah tidak lupa untuk memberi pengarahan, agar kepanitiaan dapat berjalan dengan lancar.[93] Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh bapak M.Nur Kahfi selaku perwakilan dari komite sekolah yang saya wawancarai: “Pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK

[92] Lihat Transkip Wawancara Nomor: 01/W/10-II/2020.
[93] Lihat Transkip Dokumentasi nomor: 08/D/9-II/2020.

Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu kepala sekolah, seluruh guru/perwakilan, perwakilan pesertadidik. Pengurus yayasan dan komite biasanya menghadiri rapat penting lainnya".[94]

Pernyataan ini diperkuat kembali oleh bapak M.Mudhofar, yang berbunyi: "Pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo kepala sekolah, guru, Komite, yayasan, pengawas, kepala sekolah, nara sumber".[95]

Penyusunan program rutin dilakukan saat akan memasuki tahun ajaran baru. Saat itu pula beberapa program jangka menengah dan jangka panjang dievaluasi secara rutin seiring berjalannya waktu. Demikian diperkuat melalui pernyataan kepala sekolah sebagai berikut: "Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu setiap awal tahun ajaran baru". [96]

Pernyataan diatas senada dengan yang diungkapkan oleh pak Eko Wahyu: "Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo diawal tahun ajaran baru. Penyusunan ini biasanya juga digunakan untuk meninjau kembali program jangka panjang dan mengevaluasi beberapa faktor atau kendala yang ada.[97]

---

[94]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 04/W/11-III/2020.
[95]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 02/W/10-II/2020.
[96]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.
[97]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 01/W/10-II/2020.

Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program yaitu dengan menggunakan system analisis SWOT, agar perencanaan dan implementasi memiliki tingkat kesesuaian yang maksimal. Contoh penyusunan program yang menggunakan analisis SWOT yaitu program *Creative Teacher* pada tahun pertama pendirian sekolah.Kegiatan ini berjalan dengan baik dan mendapat apresiasi dari dinas pendidikan setempat. Dalam hal ini kepala sekolah menggunakan sistem manajerial yang sangat baik, yakni POAC *(Planning, Organizing, Actuating, Organizing)*.

Dalam penyusunan ini kepala sekolah berperan aktif dalam berbagai musyawarah dan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menampung berbagai ide dan masukan yang ada. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dan waka kurikulum, sebagai berikut:

> Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan menggunakan analisis SWOT, yaitu dengan melihat *streng* (kekuatan) yang dimiliki lembaga, berupa keunggulan.*Weekness* (kelemahan) yang dimiliki lembaga berupa kekurangan dan sisi negative yang mungkin dimiliki oleh lembaga ini.*Opoturnity* (kesempatan/peluang) dimana SMK ini ialah satu-satunya lembaga yang memiliki system kejuruan di kecamatan Sampung.[98]

Tidak hanya itu, pak Muhklis selaku kepala sekolah, juga menyampaikan hal demikian:

> Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan rapat penyusunan kurikulum dan menghadirkan narasumber dari yayasan dan pengawas, turut proaktif mengikutkan

[98]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 02/W/10-II/2020.

guru-guru di MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), dan mengikutkan setiap guru ada pelatihan. [99]

Dari pemaparan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru dengan sangat baik melalui proses musyawarah yang menggunakan azas musyawarah dalam mencapai mufakat. Program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang disusun dengan rapi dan untuk program jangka panjang biasanya dibahas dalam rapat tertentu untuk dilakukan revisi seiring berjalannya waktu.SMK Sunan Kalijaga tidak bisa terlepas dari yayasan Al Bukhori yang menaunginya.Maka bagaimanapun juga segala bentuk kegiatan dan keputusan selalu melibatkan pihak yayasan.

2. Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan menganalisa kebutuhan sekolah, membuat program dan realisasi program atau dengan penjelasan lain program disusun dengan rapi, kepala sekolah selaku penanggung jawab program kegiatan akan mendelegasikan wewenang

[99]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.

kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para waka dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama. Hal ini juga disampaikan oleh pak Eko selaku guru produktif sebagai berikut:

> Mekanisme kepala sekolah dalam mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo adalah dengan cara program disusun dengan rapi, kepala sekolah selaku penanggung jawab program kegiatan akan mendelegasikan wewenang kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para waka dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama.[100]

Kepala sekolah membagi rata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan mengikuti program peningkatan profesionalisme guru dengan cara mengikutkan guru pada program kegiatan yang sesuai dengan kompetensi dan bidang yang diampu oleh guru tersebut. Hal ini berlaku saat kegiatan diadakan oleh pihak eksternal, beliau membagi berdasarkan musyawarah dan dengan mempertimbangkan kesanggupan tenaga pendidk yang didelegasikan. Kepala sekolah sudah berusaha membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, tapi belum maksimal.Namun mewajibkan seluruh guru mengikuti program peningkatan profesionalisme guru saat acara tersebut diadakan oleh pihak internal lembaga.Tidak hanya itu, kepala sekolah juga membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang

[100]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 01/W/10-II/2020.

mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan menyesuaikan kompetensi dan kesanggupan setiap pendidik. Contoh kegiatan yang mengikutkan guru tertent ialah undangan untuk menghadiri seminar dan workshop implementasi Kurikulum K13 dimana kegiatan tersebut hanya memperbolehkan mengirimkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang sesuai dengan tugas dan fungsinya disekolah. Contoh kegiatan lain yang mengaharuskan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ialah seminar *Creative Teacher* dan beberapa rapat rutinan yang mengenai persiapan ujian sekolah. Hal ini juga disampaikan pak Mudhofar yang pernah mengikuti pelatihan dan seminar K13: "Iya, kepala sekolah telah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo membagi rata dengan menyesuaikan kompetensi dan kesanggupan setiap pendidik. Ikut hadir di acara".[101]

Tidak hanya saat perencanaan program saja, namun kepala sekolah juga turut berpartisipasi dalam program kegiatan sekolah.Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo ialah dengan antusiasme yang tinggi. Dikarenakan beliau mencita-citakan sekolah yang dipimpinnya dapat menjadi sekolah rujukan terbaik, dapat

[101]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 02/W/10-II/2020.

menghasilkan lulusan yang dapat bersaing, berkompoten dan sesuai dengan visi misi sekolah.

Hal inilah yang menjadi motivasi beliau saat program peningkatan mutu guru, beliau sangat antusias demi terwujudnya cita-cita sekolah. Partisipasi lain yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan menghadiri acara pembukaan, selama kegiatan berlangsung dan acara penutupan, memberi kebijakan, support dan dana ke sekolah. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut dengan mengikutkan guru MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), seminar dan pelatihan yang juga sering diadakan oleh pihak internal lembaga sekolah ini.Kepala sekolah senantiasa memantau kegiatan sampai acara berakhir. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan kepala sekolah: "Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan senantiasa mendukung semua keiatan baik daalam kegatan MGMP dalam menigkatkan komptensi guru". [102]

Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, *pertama* dengan mengadakan evaluasi

[102]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.

kinerja guru, *kedua* dengan mengadakan evaluasi program kerja guru.Dalam setiap evaluasi kepala sekolah juga memberikan motivasi dan pengarahan agar seluruh guru dapat terus menjadi seorang tenaga pendidik yang professional, tidak hanya itu, kepala sekolah juga kerap melakukan sidak/keliling kelas saat jam pelajaran untuk melihat dan mengontrol bagaimana guru menyampaikan matapelajaran yang diampunya dan melihat kondisi kelas yang sedang diajar.Kepala sekolah juga kerap mengadakan rapat rutinan sekolah yang tidak perna lupa beliau menyinggung tentang kinerja guru dan profesionalisme guru.Dengan begitu, manajerila kepala sekolah mengenai program peningkatan mutu profesioanlisme guru tidak hanya berupa kegiatan besar yang disengaja, namun dapat sewaktu-waktu tanpa disengaja dan terencana. Upaya lain yang dikerjakan kepala sekolah dengan menghimbau seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar senantiasa menjadi seorang pendidik yang professional. Seperti halnya diatas juga disampaikan oleh bapak Kahfi dari pihak yayasan Al Bukhori yang menaungi sekolah ini: "Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo menghimbau untuk seluruh guru dengan cara menegur guru, memberi peringatan atau memberi surat". [103]

Dalam sebuah pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru, kepala sekolah juga kerap melibatkan pihak

[103]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 04/W/11-III/2020

eksternal lembaga untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas dan pengalaman dari berbagai pihak, agar para guru tidak melulu mengetahui permasalahan di dalam lembaga, namun juga dapat menjadi kaca dan tolak ukur solusi dari sebuah permasalahan yang dihadapi. Contoh kegiatan yang mengahdirkan pihak eksternal lembaga ialah seminar *Creative Teacher* yang mengundang dosen dari kecamatan Pulung Ponorogo, dan seminar tersebut mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat. Kegiatan lainnya ialah pengarahan setiap akan mengadakan ujian tengah semester (uts), ujian akhir sekolah (uas), ujian kejuruan, pemabaharuan kurikulum, rapat penilaian dan evaluasi kinerja guru. Hal ini disampaikan oleh bapak Kholis selaku Ka.TU sekolah ini:

> Saat diadakan program *creative teacher* yang merupakan program peningkatan profesionalisme guru jangka pendek, sekolah mengundang pihak eksternal sebagai pembicara dalam acara tersebut.Kegiatan ini mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak terutama yayasan Al Bukhori yang menaungi kita.Antusiasme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga sangat tinggi.Bahkan saat kegiatan ini berlangsung, kami mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat yang semakin mendorong kami untuk terus memajukan lembaga ini.[104]

Hasil pemaparan diatas dapat penulis sampaikan bahwa kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga tidak hanya baik dalam bidang perencanaan keiatan saja, namun beliau juga sangat baik dalam bidang pelaksanaan/implementasi program. Beberapa narasumber juga menyampaikan hal demikian. Pak Agus Baihaqi selaku guru produktif yang pernah saya temui saat proses obervasi menyampaikan bahwa

[104]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 03/W/10-III/2020.

beliau diamanahi menjadi ketua PPDB (penerimanaan pesertadidik baru) tahun ajaran 2020/2021 dan pak Muhklis selaku kepala sekolah tidak lupa untuk selalu memantau mulai dari perencanaan program sampai tahap akhir program. Dalam beberapa rapat kepala sekolah juga kerap menanyakan progress dan ketercapaian masing-masing bidang meskipun beliau sudah melimpahkan wewenangnya kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pada observasi yang telah saya lakukan juga ditemukan bahwa diadakan *studi banding* pada hari sabtu tanggal 14 desember sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan mengadakan *study banding* ke Sekolah Tinggi Multimedia Yogyakarta dalam rangka meningkatkan wawasan peserta didik dan para guru mengenai jurusan multimedia yang sesuai dengan jurusan yang ada di SMK Sunan Kalijogo.[105]

3. Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Setelah diadakan perencanaan kegiatan, implementasi kegiatan kemudian proses yang terakhir ialah penilaian/evaluasi. Mekanisme kepala sekolah dalam evaluasi ialah dilakukan setelah kegiatan berakhir.Evaluasi ini untuk mengevaluasi program secara keseluruhan. Program jangka panjang, saat awal perencanaan program sudah dievaluasi seiring berjalannya waktu, sehingga beberapa program yang dianggap

[105] Lihat Transkip Observasi Nomor: 01/O/12-XII/2020

kurang sesuai dapat direvisi sebelum terimplementasikan dan evaluasi kerap diadakan mulai dari saat perencanaan program sampai berakhirnya program agar dapat terlihat kemajuan/*progress* para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebelum mengikuti program dan setelah mengikuti program. Hal ini diperkuat dengan pernyataan salah satu guru produktif yaitu pak Eko:

> "Tidak, evaluasi tidak hanya diadakan diakhir saja.Namun seiring berjalannya waktu evaluasi sering diadakan guna merevisi perencanaan selanjutnya yang lebih baik lagi".[106]

> "Sudah, evaluasi kerap diadakan mulai dari saat perencanaan program sampai berakhirnya program, agar dapat terlihat kemajuan/*progress* para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan".[107]

Dalam evaluasi ini biasanya kepala sekolah menyampaikan saat rapat bersama para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sengaja tidak mengundang pihak komite dan pengurus yayasan dikarenakan kedua pihak tersebut dihadirkan saat rapat tertentu saja, contohnya rapat penambahan jurusan dan pendanaan lembaga. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan perwakilan komite sekolah SMK Sunan Kalijaga , sebagai berikut: "Setiap bulan, tidak mengundang keseluruhan, kecuali komite dan yayasan dihadirkan saat rapat penting contohnya rapat pembuatan program baru dan kenakalan murid". [108]

[106]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 01/W/10-II/2020.
[107]*Ibid.,*
[108]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 04/W/11-III/2020.

Kepala sekolah juga kerap menegur gruu yang terlibat dalam kepanitian program, jika saat program dilaksanakan ada ketidaksesuaiannya yang tidak sengaja didapati kepala sekolah.Kepala sekolah juga menerima masukan dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberi kesempatan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir dan saat perencanaan agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik dengan memberi kesempatan untuk menyampaikannya saat rapat bulanan atau saat rapat rutinan sekolah. Kepala sekolah menerima dengan baik masukan dari berbagai pihak, kritikan dan saran yang pernah disampaikan ialah dari pihak komite yang selalu mengawasi dan memperhatikan pelaksanaa program.Sekolah juga menerima masukan dari tokoh masyarakat setempat dan juga ada masukan dari lembaga pesantren sekitar SMK ini. Masukan yang masih ditampung dan sampai saat ini belum terlaksana ialah dipisahnya balai latihan kerja otomotif dan balai latihan kerja multimedia dikarenakan dana yang belum tercukupi, maka ide tersebut masih ditampung terlebih dahulu. Pernyataan ini diperkuat dengan penuturan bapak Kahfi sebagai berikut:

> Memberi kesempatan penyampain bagian bangunan, masukan dari luar minta diadakan workshop.Gedung multimedia dan otomotif minta dipisah seumpama sudah dipisah minta diadakan 3bulan sekali pelatihan otomotif.Diadakan program pencarian tenaga pendidik jurusan pertanian.Namun ijin dari pemerintah belum ada.Akreditasi sekolah B. kami juga kerap menerima masukan dari pesantren/sekolah yang disekitar kami, sehingga kami lebih berusaha untuk menjadi harapan masarakat. [109]

[109] *Ibid.,*

Tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan memperbaiki program yang tidak berjalan dengan baik.dengan membahas masalah dan kendala saat musyawarah. Seharusnya, hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya, namun biasanya ada kendala contohnya program pertanian (jurusan baru) masih dicarikan untuk pemateri dan guru yang ahli dibidang tersebut.Dengan demikian presentase keberhasilan program dapat mencapai 60% lebih. Seperti yang diungkapkan oleh Waka Kurikulum: "Hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru yang belum sesuai, 40%. Dan dengan tingkat kesesuaian 60%".[110]

Dalam melaksanakan kegiatan monitoring beliau memiliki cara tersendiri karena Kepala sekolah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan tidak hanya ada sibuk dengan kegiatannya sebagai kepala sekolah, namun juga beliau mengajar di SMP Sunan Kalijaga yang juga dibawah naungan yang sama, yayasan Al-Bukhori. Ketika saya mengantarkan suami untuk mengajar di SMK tersebut, kebetulan saya melihat kepala sekolah sedang berkeliling mengawasi keadaan kelas dan melihat bagaimana guru menyampaikan mata pelajaran kepada para pesertadidiknya. Dilain jam

[110]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 02/W/10-II/2020.

sekolah beliau juga tetap aktif memberikan pengarahan via *online*/grup *whatsapp.*[111] Cara tersebut beliau lakukan agar proses memantau stake holder di SMK Sunan KAlijaga tetap dapat berjalan dengan baik.

Faktor yang dapat menghambat keberhasilan sebuah program diantaranya ialah ketidakhadiran peserta kegitan, tenaga pendidik/tenaga kependidikan yang mempunyai pekerjaan diluar sekolah dan faktor lain yang mengikat. Hal ini juga diakui oleh pak Cholishul Nashor: "Beberapa faktor penghambat bermacam-macam, diantaranya ialah kehadiran peserta itu sendiri, kesanggupan delegasi, dan ada beberapa orang disini yang mempunyai pekerjaan diluar selain mengajar dan kebetulan ada kegiatan/*job* yang bebarengan".[112]

Setelah kegiatan berakhir, tidak lupa kepala sekolah memberi kesempatan bagi peserta seminar untuk menyampaikan masukan/kesan dan kritikan selama kegiatan yang diikutinya berlangsung.Jika kegiatan tersebut diadakan oleh pihak eksternal lembaga, maka peserta kegiatan dapat mengirimkan kritik dan saran kepada panitia kegiatan.Dengan begitu, diharapkan acara selanjutnya dapat berjalan lebih baik lagi dan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Contohnya yaitu kegiatan *Study Banding* ke Sekolah Tinggi Multimedia Jogjakarta yang mendapat masukan berupa berupa tempat yang terlalu jauh, biaya yang mahal, dan peralatan yang dimiliki sekolah belum lengkap seperti yang ada disana.

[111] Lihat Transkip Observasi Nomor : 02/O/13-XII/2020
[112]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 03/W/10-III/2020.

Alangkah baiknya jika ke tempat yang sekiranya bisa lebih mudah dijangkau dan peralatan sekolah dapat terpenuhi dengan baik. Pak Muhklis selaku kepala sekolah memberikan pernyataan sebagai berikut: "Iya, kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir".[113]

Menurut hasil di atas, kepala sekolah sudah cukup menguasai manajerial yang baik, mulai dari penyusunan program kegiatan, pelaksanaan, dan evaluasi program.Dengan keprofesionalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya, tidak heran jika SMK ini cukup dapat menyerap animo masyarakat setempat dan beberapa daerah luar Ponorogo.

PONOROGO

[113]Lihat Transkip Wawancara Nomor: 05/W/7-III/2020.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Implementasi Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Perencanaan penyusunan program ialah Robbins dan Coulter dikutip dari Erni Trisnawati mendefinisikan perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi.[114]

Kepala sekolah sebagai *the leader of school*, harus mampu menyusun segala bentuk kegiatan dan program sekolah, baik yang diadakan untuk pengembangan minat dan bakat pesertadidik atau untuk meningkatkan mutu profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMK Sunan Kalijaga.Jabatan sebagai kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah dan tidak semua orang dapat menjalankan dengan baik. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai kepala sekolah namun juga mempunyai jam mengajar seperti tenaga pendidik lainnya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 0296/U/1996, tanggal 1 Oktober 1996 tentang Penugasan Guru Pegawai Negeri Sipil sebagai

[114]Erni Trisnawati dan Kurniawan Sule, *Pengantar Manajamen*.(Surabaya: Digilib UINSBY), 20.

Kepala Sekolah di lingkungan Dedikbud dan disempurnakan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor: 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah telah mengarah pada system pembinaan diatas. Ada dua aspek penting dalam kedua Kepmen tersebut yaitu: Kepala Sekolah dan masa jabatan Kepala Sekolah selama 4 (empat) tahun serta dapat diperpanjang kembali selama satu masa tugas berikutnya bagi kepala sekolah yang berprestasi sangat baik. Status kepala sekolah adalah guru dan tetap harus menjalankan tugas-tugas guru, mengajar dalam kelas minimal 6 jam dalam satu minggu disamping menjalankan tugas sebagai manajer sekolah. Begitu juga ketika masa tugas tambahan berakhir maka statusnya kembali menjadi guru murni dan kembali mengajar di sekolah.[115]

Sebagai manajer sekolah, kepala sekolah dan guru harus mampu mengelola setiap komponen yang ada disekolah, mulai dari administrasi, sumberdaya manusia, pesertadidik, pendanaan, sarana dan prasarana, kurikulum dan berbagai kegiatan penunjang lainnya baik yang diperuntukkan pesertadidik atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam perencanaan dan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung, kepala sekolah tidak menyusunnya sendiri, namun dibantu oleh tim khusus yang telah dibuat jauh hari sebelum rapat penyusunan dilakukan. Biasanya program ini disusun bersamaan dengan penyusunan rencana kerja sekolah (RKS) yang

[115] Kodiran, "Kepala Sekolah Sebagai Tugas Tambahan," *Jurnal Kependidikan Islam* VII (I) (2017), dalam E-Journal, 153.

kemudian akan dilaksanakan dengan metode dan strategi yang tertuang dalam juklak (petunjuk pelaksanaan) dan juknis (petunjuk teknis) masing-masing program.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam (1) pengembangan program jangka panjang, baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (2) pengembangan program jangka menengah baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 5 tahun; (3) pengembangan program jangka pendek baik dalam program akademis maupun nonakademis, yang dituangkan dalam kurun waktu 1 tahun (program tahunan), termasuk pengembangan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS) dan anggaran biaya skeolah (ABS). [116]Biasanya program ini disusun bersamaan dengan penyusunan rencana kerja sekolah (RKS) yang kemudian akan dilaksanakan dengan metode dan strategi yang tertuang dalam juklak (petunjuk pelaksanaan) dan juknis (petunjuk teknis) masing-masing program.

Rencana Kerja Sekolah terdiri atas Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan.[117]Rencana Kerja Sekolah dituangkan dalam dokumen yang mudah dibaca oleh pihak-pihak yang terkait.Rencana Kerja Jangka Menengah dan Tahunan sekolah disetujui rapat dewan guru setelah memperhatikan pertimbangan dari komite sekolah[118] dan disahkan

[116]*Ibid*.,106.

[117]Solehan Arif*Penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) Dan Penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS)* diunggah pada tanggal 12 Juli 2016.

[118]Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia.

berlakunya oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota.Pada sekolah swasta rencana kerja ini disahkan berlakunya oleh penyelenggara sekolah.[119]

Rencana Kerja Jangka Menengah menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun yang berkaitan dengan mutu lulusan yang ingin dicapai dan perbaikan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan.[120]Rencana Kerja Tahunan adalah rencana kerja tahunan sekolah/madrasah yang berdasar pada rencana kerja jangka menengah (empat tahunan) yang dinyatakan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah/Madrasah (RKA-S/M) sebagai istilah lain dari Rencana Anggaran Penerimaan dan Belanja Sekolah/Madrasah (RAPB-S/M).[121] Rencana kerja tahunan memuat ketentuan mengenai kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan serta pengembangannya, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekolah, peran serta masyarakat, kemitraan, dan rencana-rencana kerja lain yang mengarah kepada peningkatan dan pengembangan mutu.[122]

Penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dilakukan setiap awal tahun ajaran baru, sehingga pelaksanaan program dapat menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi peserta didik agar ilmu yang disampaikan senantiasa terbaharui. Untuk program jangka menengah dan jangka panjang juga dibahas setiap awal tahun jika ada ketidaksesuaian akan dapat segera direvisi.

---

[119]Lampiran Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bagian A4.b.1.https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud%20Nomor%%20TAHUN%202010.pdf .

[120]Lampiran Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bagian A 4.

[121]Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007.

[122]Lampiran Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 bagian A 4

Dalam penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru, kepala sekolah mempunyai mekanisme pembuatan yang cukup baik,yaitu dengan mekanisme pembuatan yang dilakukan dengan system Analisis SWOT *(strengths, weakness, opportunities, threats).Strengths*(kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities*(peluang), *threats* (ancaman), dengan menggunakan system ini, kepala sekolah dapat memberdayakan SDM yang ada, menyelaraskan ide dan masukan yang diterima, dan dapat mengelola sekolah yang lebih baik.

Analisi SWOT itu sendiri dapat didefinisikan dengan suatu identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strenghts*) dan peluang (*opportunities*), akan tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan(*weakness*) dan ancaman(*threats*). Ada beberapa tahapan dan langkah yang mesti ditempuh dalam melakukan analisis SWOT, antara lain: *pertama*, identifikasi kelemahan (*internal*) dan ancaman (eksternal, globalisasi) yang paling urgen untuk diatasi secara umum pada semua komponen pendidikan.*Kedua*, identifikasi kekuatan (*internal*) dan peluang (*eksternal*) yang diperkirakan cocok untuk mengatasi kelemahan dan ancaman yang telah diidentifikasi pada langkah pertama. *Ketiga*, lakukan analisis SWOT lanjutan setelah diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam konteks sistem manajemen pendidikan. *Kempat*, rumuskan strategi-strategi yang direkomendasikan untuk menangani kelemahan dan ancaman, termasuk pemecahan masalah, perbaikan dan pengembangan lebih

lanjut. *Kelima*, tentukan prioritas penanganan kelemahan dan ancaman itu, dan disusun suatu rencana tindakan untuk melaksanakan program penanganan.[123]

Gambar 5.1 Siklus Perencanaan Program

Berdasarkan beberapa analisi dsari peneliti dan beberapa teori yang ada, Kepala sekolah melaksanakan penyusunan program peningkatan mutu profesionalisme guru dengan sangat baik melalui proses musyawarah yang menggunakan azas musyawarah dalam mencapai mufakat. Program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang disusun dengan rapi dan untuk program jangka panjang biasanya dibahas dalam rapat tertentu untuk dilakukan revisi seiring berjalannya waktu.Kepala sekolah telah menjalankan

[123]Afid Burhanuddin,*Analisis Swot Dalam Pendidikan.* Diunggah pada tanggal 05 Februari 2014.Diakses Pada Tanggal 14 April 2020.

penyusunan program dengan baik sesuai dengan teori yang ada, sehingga dalam penyusunan program peningkatan professional guru memperhatikan beberapa prosedur dan tahapan-tahapan yang runtut.

B. Implementasi Kepala Sekolah Melaksanakan Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Dalam hal pelaksanaan program peningkatan mutu professional guru, kepala sekolah menjalankan program yang telah disusun secara baik dan berusaha memaksimalkan pelaksanaan agar dapat mencapai tujuan.Dalam pelaksanaan ini kepala sekolah juga berusaha mendayagunakan SDM yang ada.Sumberdaya suatu sekolah, meliputi dana, manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan. [124]

Kepala sekolah di SMK Sunan Kalijaga melaksanakan program peningkatan professional guru dengan mengacu pada perencanaan yang telah disusun serta memperhatikan pengoptimalan sumber daya guna mendukung peningkatan mutu profeional guru.Kepala sekolah sangatlah aktif baik dalam hal mengontrol pelaksaaan, mengevaluasi dan berperan dalam kegiatan.Kegiatan yang diadakan pihak eksternal, kepala sekolah tidak lupa untuk mendelegasikan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di sekolah untuk memenuhi undangan dari pihak tersebut.Keuntungan yang didapat dari seorang delegasi berupa

[124] *Ibid.*,45.

penambahan ilmu/wawasan, promosi jabatan dan kenaikan pangkat.Hal ini tidak terlepas dari pendayagunaan sumberdaya manusia (SDM) yang baik dari kepala sekolah.*Coorporation* (kerjasama) yang baik juga dilakukan oleh beliau.Kerjasama dengan beberapa mitra dalam hal pendanaan sekolah/bantuan donator, kerjasama dalam hal penyampaian aspirasi masyarakat sekitar untuk kemajuan sekolah dan semua ini tidak terlepas dari campur tangan komite sekolah yang selalu berperan aktif dalam kemajuan sekolah.

Keberadaan komite sekolah sangatlah penting. Kemajuan dan kemunduran SMK Sunan Kalijaga , tidak bisa dipisahkan dengan eratnya hubungan para tenaga pendidik/tenaga kependidikan dengan komite sekolah. Peran kepala sekolah sangatlah penting untuk menjaga hubungan yang baik antara seluruh komponenn sekolah, baik dengan pihak internal ataupun eksternal lembaga.

Saat pelaksanaan berlangsung, kepala sekolah dapat berperan sebagai tenaga pendidik lainnya karena biasanya setiap program sudah disusun kepanitiaannya sendiri dan kepala sekolah menyerahkan kewenangannya sebagai seorang pemimpin, dilain sisi kepala sekolah juga harus tetap memantau keberlangsungan kegiatan dan menegur jika ada ketidaksesuaian.

PONOROGO

Gambar 5.2 Siklus Pelaksanaan Program

Dapat disimpulkan bahwa, mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga yaitu dengan menganalisa kebutuhan sekolah, membuat program dan realisasi program atau dengan penjelasan lain program disusun dengan rapi, kepala sekolah akan mendelegasikan wewenang kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para waka dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama. Beliau juga mendayagunakan sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ada, baik SDM dari dalam sekolah maupun luar sekolah.Hal ini bertjuan agar dalam pelaksanaan peningkatan professional guru dapat berjalan dengan maksimal.Harapanya, dengan adanya bimbingan dan partisipasi dari pihak luar yang berkompeten mampu memaksimalkan program peningkatan kompetensi guru di SMK Sunan Kali Jaga dan menambah luas wawasan Guru SMK Sunan Kali Jaga.

C. Implementasi Kepala Sekolah Mengevaluasi Program Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.

Arikunto mengungkapkan bahwa: "evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan. Berdasarkan tujuannya, terdapat pengertian evaluasi sumatif dan evaluasi formatif".Evaluasi formatif dinyatakan sebagai upaya untuk memperoleh *feedback* perbaikan program, sementara itu evaluasi sumatif merupakan upaya menilai manfaat program dan mengambil keputusan.[125]

Mekanis evaluasi yang digunakan kepala sekolah yaitu dengan cara menegur panitia program jika saat berlangsungnya acara ada suatu hal yang tidak sesuai dengan perencanaannya, kepala sekolah juga kerap menanyai kendala yang dihadapi (*monitoring).Monitoring* adalah pengumpulan dan analisis informasi secara sistematis untuk melihat kemajuan dari suatu *project.*[126]Dengan begitu masalah/kendala yang dihadapi dapat segera teratasi.Jika sebuah kegiatan peningkatan profesionalisme guru berlangsung diluar lembaga/diadakan oleh pihak eksternal, maka kepala sekolah cukup mengontrol dengan keaktifan dan *feedback* yang didapat sekolah saat ilmu tersebut diterapkan.

Metode evaluasi yang dirangcang oleh kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga cukup menarik, yaitu dengan cara menyelipkan evaluasi dalam

---

[125] Ana Ratna Wulan, *Pengertian Dan Esensi Konsep Evaluasi, Asesmen, Tes, Dan Pengukuran*.FPMIPA Universitass Pendidikan Indonesia, Jurnal Assasement, UPI, 2016. 6

[126] Jurnal, *Panduan Perencanaan Monitoring Dan Evaluasi*.Jurnal *wordpress, September 2011*.

beberapa rapat rutin sekolah dan juga tidak selalu formal dalam bentuk rapat evaluasi. Bagi kepala sekolah, dengan mengadakan rapat khusus evaluasi akan menghasilkan ketidak puasan bagi tenaga pendidik/tenaga kependidikan tertentu, karena ada beberapa orang yang tidak bisa menyampaikan kritik dan sarannya secara leluasa, jadi akan lebih baik jika dengan menyelinapkan beberapa evaluasi dalam rapat rutinan sekolahatau dengan sekedar untuk mencari tempat diluar yang nyaman.

Kendala yang dihadapi kepala sekolah saat monitoring dan saat evaluasi cukup beragam.Berbagai kendala inilah yang dapat menghambat program dan terjadi ketidak sesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan. Namun dalam setiap perencanaan program sudah direncanakan untuk *plan B*/rencana kedua. Kendala yang ada diantaranya ialah peserta program yang tidak hadir keseluruhan, adanya skala prioritas dari pesertadidik dan factor lain yang mengikat.

Gambar 5.3 Siklus Evaluasi Program

Berdasarkan Teori yang dan analisi dari penliti, dapat dilihat bahwa pelaksanaaan evaluasi program peningkatan professional guru di SMK Sunan Kali Jaga dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui keberhasilan program yang telah diadakan.Selain itu juga diadakan monitoring, hal ini sesuai dengan prosedur monitoring yang telah dijelaskan dalam jurnal wordpress.Keunikan dalam evaluasi yang dilaksanakan oleh Kepala sekolah SMK Sunan Kali JAga adalah pelakasanaan yang dilaksanakan di sela-sela rapat rutin yang diadakan bersama guru-guru.Hal ini beliau lakukan agar seluruh pihak lebih rileks dalam menyampaikan aspirasi dan suaranya mengenai program yang telah diikuti. Jadi dalam pelaksanaan evaluasi sebisa mungkin kepala sekolah membangun suasana yang kondusif dan nyaman sehingga para guru bisa dengan bebas menyampaikan apa yang telah didapat dan menyampaikan saran untuk program selanjutnya.

PONOROGO

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepala sekolah menyusun program Perencanaan sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo cukup baik, hal ini dibuktikan dengan perencanaan rencana jangka pendek, rencana jangka menengah dan rencana jangka panjang. Penyusunan program dilaksanakan setiap awal semester genap/setiap tahun ajaran baru, waktu ini dirasa saat paling tepat untuk menyusun sebuah program karena dapat mengetahui dengan memprediksi kebutuhan pesertadidik yang akan datang dengan mengevaluasi hasil pencapaian pesertadidik tahun sebelumnya agar kepala sekolah dapat mempersiapkan RKS yang lebih baik, sehingga tenaga pendidik meningkatkan keprofesionalannya dalam menyampaikan pelajaran agar menghasilkan lulusan/*product* yang diharapkan masyarakat. Penyusunan perencanaan melibatkan setidaknya 6 (enam) komponen pendidikan, yaitu kepala sekolah, Ka.TU, guru, komite, narasumber dan walimurid/yang tergabung dalam komite sekolah.kepala sekolah mengadakan rapat penyusunan ini dikantor guru/ruang kepala sekolah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo.
2. kepala sekolah melaksanakan program pengembangan mutu profesionalisme guru di sekolah dengan baik, dilihat dari beberapa program yang telah terlaksana, contohnya yaitu program *Creative Teacher* yang merupakan program jangka pendek dan mendapat apresiasi dari dinas

pendidikan setempat. Yang kedua yaitu program jangka pendek, contohnya *studi banding* ke Sekolah Tinggi Multimedia (STMM) Jogjakarta dalam rangka penerapan program jangka menengah.Pesertadidik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan cukup antusias dalam pelaksanaan program ini.Pihak yayasan dan donator juga mendukung penuh kegiatan ini demi terwujudnya visi dan tujuan sekolah.rencana program selanjutnya ialah penambahan jurusan dan rekruitmen tenaga pendidik untuk jurusan baru ini yang sekarang masih dalam proses pelaksanaan. Sekolah dibantu oleh para komite karena bagaimanapun juga sekolah tidak bisa terlepas dari campur tangan komite dan pengurus yayasan.

3. Kepala sekolah mengevaluasi juga kerap memonitoring para tenaga pendidik yang mengajar dikelas, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa dalam pemahaman, cara penyampaian materi dan metode yang digunakan oleh guru. Kepala sekolah juga memonitoring pelaksanaan program-program lainnya, contohnya saat kegiatan *studi banding* ke Jogjakarta, kepala sekolah mengikuti secara langsung agar dapat mengontrol penuh. Jika kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru diadakan pihak elsternal lembaga seperti MGMP yang bertempat disekolah lain, maka kepala sekolah akan mengontrol dengan cara mengetahui keaktifan dan ilmu yang ia terapkan disekolahannti. Evaluasi diadakan setiap program berakhir dan saat rapat rutinan sekolah.

B. Saran

1. Untuk Kepala Sekolah

   Kepala sekolah diharapkan untuk senantiasa membuat perencanaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan tidak lupa untuk membuat *plan B* jika terjadi kendala yang dapat merubah pelaksanaan program maka program dapat tetap terlaksana dengan *plan B.* program yang buat diharapkan untuk dapat diikuti oleh sasaran/peserta program, karena bagaimanapun juga *feedback* akan dirasakan oleh seluruh warga sekolah.

2. Untuk Tenaga Pendidik

   Tenaga pendidik, dengan adanya fungsi manajerial kepala sekolah, semoga dapat lebih mengoptimalkan kemampuan diri melalui bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sehingga mampu meningkatkan profesonalitas dalam menjalankan tugas.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

   Untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan atau referensi dalampengembangan penelitian selanjutnya.Karena fungsi manajerial kepala sekolah merupakan hal yang penting dalam pengelolaan lembaga terutama dalam mengelola tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensi dan kemampuan pendidik.

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
2. Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
3. Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
4. Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
5. Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
6. Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
7. Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
8. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
9. Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
10. Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?

11. Bagaimana mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
12. Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
13. Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
14. Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
15. Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
16. Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
17. Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
18. Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?

PONOROGO

Lampiran 2

JADWAL WAWANCARA

No.	Hari/Tanggal	Informan dan Jabatan di Sekolah	Kode	Waktu	Tempat
1.	Senin, 10 Februari 2020	Eko Wahyu Cahyanto, S.Kom. Guru Produktif	01/W/10-II/2020.	10.00-11.30 WIB	Kantor Guru
2.	Senin, 10 Februari 2020	Muhammad Mudhofar, SPd. Waka Kurikulum	02/W/10-II/2020	10.15-11.20 WIB	Kantor Guru
3.	Selasa, 10 Maret 2020	M. Cholisul Nashor. Ka. TU	03/W/10-III/2020	10.20-11.15 WIB	Kantor Tata Usaha
4.	Selasa, 11 Maret 2020	M. Nur Kahfi. Komite Sekolah	04/W/11-III/2020	07.35-08.15 WIB	Ruang tamu rumah bapak Kahfi
5.	Sabtu, 7 Maret 2020	Muchlis Kuriniawan, S.T., M.Pd.I. Kepala Sekolah	05/W/7-III/2020	11.00-12.17 WIB	Ruang tamu kepala sekolah

Lampiran 3

TRANSKRIP WAWANCARA

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI WAWANCARA

Nomor Wawancara	:	01/W/10-II/2020
Nama Informan	:	Eko Wahyu Cahyanto, S.Kom
Identitas Informan	:	Guru Produktif
Hari/Tanggal Wawancara	:	Senin, 10 February 2020
Tempat Wawancara	:	Kantor Guru
Waktu Wawancara	:	10.00-11.30 WIB
Wawancara dideskripsikan pukul	:	09.48-11.05 WIB

No.	Materi Wawancara	
1.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah pernah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo pada tahun dibuat dengan cara rapat bersama dengan para waka sekolah. Seperti pelatihan K13 untuk seluruh mata pelajaran, contohnya untuk guru produktif.
2.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Belum, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo.
3.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?

	Infroman	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, program yang dikerjakan antara lain ialah mengembangkan jurusan.
4.	Peneliti	Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, biasanya dengan melihat situasi dan kondisi dilembaga. Kepala sekolah lebih menggunakan kebijakan independent lembaga dengan mempertimbangkan kondisi lembaga yang dibawaha naungan yayasan. Tidak bermaksud untuk tidak mengikuti peraturan pemerintah, namun lebih memepertimbangkan kondisi internal.
5.	Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Biasanya yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo ialah kepala sekolah, guru, Ka.TU dan juga mengundang perwakilan dari komite sekolah atau pengurus yayasan untuk meminta saran atau sebagai penasehat. Namun biasanya pihak komite mengikuti rapat dalam pembahasan penambahan jurusan dan pendanaan sekolah.
6.	Peneliti	Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo diawal tahun ajaran baru. Penyusunan ini biasanya juga digunakan untuk meninjau kembali program jangka panjang dan mengevaluai beberapa factor atau kendala yang ada.
7.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Infroman	Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo ialah dengan melihat kebutuhan siswa, melihat SDM/guru yang akan diikutkan

		program peningkatan mutu dan profesionalisme, kemudian dibuatlah sebuah program
8.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah dalam mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo adalah dengan cara program disusun dengan rapi, kepala sekolah selaku penanggung jawab program kegiatan akan mendelegasikan wewenang kepemimpinannya kepada ketua pelaksana kegiatan, agar para waka dan guru juga mempunyai tanggungjawab atas program yang telah disusun bersama.
9.	Peneliti	Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah membagi rata dalam mengikutkan program peningkatan profesionalisme guru dengan cara mengikutkan program kegiatan yang sesuai kompetensi dan bidang yang diampu oleh guru tersebut. Hal ini berlaku saat kegiatan diadakan oleh pihak eksternal. Namun mewajibkan seluruh guru mengikuti program peningkatan profesionalisme guru saat acara tersebut diadakan oleh pihak internal lembaga.
10.	Peneliti	Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	informan	Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo sangatlah bersemangat. Dikarenakan beliau sangat menginginkan sekolah yang dipimpinnya menjadi yang terbaik, dapat menghasilkan lulusan yang dapat bersaing, berkompoten dan sesuai dengan visi misi sekolah. Dengan begitu saat program peningkatan mutu guru, beliau sangatlah antusias demi terwujudnya cita-cita sekolah.
11.	Peneliti	Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
	Informan	Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK

		Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, *pertama* dengan mengadakan evaluasi kinerja guru, *kedua* dengan mengadakan evaluasi program kerja guru. Dalam setiap evaluasi kepala sekolah juga memberikan motivasi dan pengarahan agar seluruh guru dapat terus menjadi seorang tenaga pendidik yang professional, tidak hanya itu, kepala sekolah juga kerap melakukan sidak/keliling kelas saat jam pelajaran untuk melihat dan mengontrol bagaimana guru menyampaikan matapelajaran yang diampunya dan melihat kondisi kelas yang sedang diajar.
12.	Peneliti	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
	Informan	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, kepala sekolah juga kerap melibatkan berbagai pihak agar ide dan harapan masyarakat dapat tersampaikan. Contohnya saat evaluasi kinerja guru, beberapa kali kepala sekolah mengundang pengurus yayasan dimana sekolah ini tidak dapat terlepas dari yayasan Al Buhkori yang menaunginya. Saat sekolah mengadakan seminar *Creative Teacher* pada awal berdirinya tahun 2015, sekolah ini menghadirkan pembicara dari eksternal lembaga, yaitu dosen.
13.	Peneliti	Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Biasanya kepala sekolah melakukan kegiatan evaluasi saat rapat rutinan bulanan saat akan diadakan ujian tengah semester dan ujian akhir sekolah. Sebelum melaksanakan kegiatan rapat, kepala sekolah sering menananyai kendala yang dihadapi guru saat program berlangung.
14.	Peneliti	Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
	Informan	Tidak, evaluasi tidak hanya diadakan diakhir saja. Namun seiring berjalannya waktu evaluasi sering diadakan guna merevisi perencanaan selanjutnya yang lebih baik lagi.
15.	Peneliti	Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
	Informan	Sudah, evaluasi kerap diadakan mulai dari saat perencanaan program sampai berakhirnya program, agar dapat terlihat kemajuan/*progress* para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
16.	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para

		tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
	Informan	Iya, kepala sekolah memberi kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk memberi masukan berupa kesan/masukan agar kegiatan selanjutnya dapat berjalan lebih baik.
17.	Peneliti	Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
	Informan	Tingkat kesesuaiannya mencapai 50% dan ketidaksesuaiannya 50%.
18.	Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Tindak lanjut yang biasanya dilakukan kepala sekolah ialah dengan mengambil langkah dengan mengevaluasi program kegiatan yang telah terlaksana dan melakukan perbaikan program selanjutnya. Tidak hanya itu, kepala sekolah juga kerap menegur para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang tidak hadir dalam berbagai macam kegiatan program peningkatan mutu profesionalisme guru.
Refleksi		Kepala sekolah aktif dalam berbagai kegiatan peningkatan mutu profesionalisme guru baik yang diadakan pihak eskternal maupun internal lembaga.

PONOROGO

Lampiran 3

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI WAWANCARA

Nomor Wawancara	:	02/W/10-II/2020
Nama Informan	:	Muhammad Mudhofar, SPd.
Identitas Informan	:	Waka Kurikulum
Hari/Tanggal Wawancara	:	Senin, 10 February 2020
Tempat Wawancara	:	Kantor Guru
Waktu Wawancara	:	10.15-11.20 WIB
Wawancara dideskripsikan pukul	:	09.04-10.17 WIB

No.	Materi Wawancara	
1.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo berupa evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan setiap bulan dan setiap semester.
2.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, berupa mengadakan *resufle* guru yang tidak aktif.
3.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Infroman	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di

		SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contohnya ialah program pemaksimalan pendidik SMK atas kinerjanya.
4.	Peneliti	Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah terkadang mempunyai kebijakan sendiri dimana beliau menyesuaikan dengan situasi dan kondisi lembaga. Ada, namun jarang menemui
5.	Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo kepala sekolah, guru, Komite, yayasan, pengawas, kepala sekolah, nara sumber.
6.	Peneliti	Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Setiap semester dan awal tahun ajaran baru
7.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Infroman	Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan menggunakan analisis SWOT, yaitu dengan melihat *streng* (kekuatan) yang dimiliki lembaga, berupa keunggulan. *Weekness* (kelemahan) yang dimiliki lembaga berupa kekurangan dan sisi negative yang mungkin dimiliki oleh lembaga ini. *Opoturnity* (kesempatan/peluang) dimana SMK ini ialah satu-satunya lembaga yang memiliki system kejuruan di kecamatan Sampung.
8.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan menganalisa kebutuhan sekolah, membuat program dan

		realisasi program.
9.	Peneliti	Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Iya, namun terkadang ada kerepotan yang tidak dapat digantikan
10.	Peneliti	Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	informan	Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan menghadiri acara pembukaan dan penutupan, memberi kebijakan, support dan dana ke sekolah
11.	Peneliti	Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
	Informan	Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut dengan mengikutkan guru MGMP, seminar dan mengadakan pelatihan yang juga sering kali pelatihan diadakan oleh pihak internal lembaga sekolah ini.
12.	Peneliti	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
	Informan	Iya, melibatkan. Kepala sekolah kerap melibatkan pihak eksternal lembaga, contohnya melibatkan pengawas SMK, mendatangkan perwakilan yayasan dan nara sumber/pembicara dari luar.
13.	Peneliti	Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan mengawasi berjalannya program, menegur apabila tidak sesuai, dan merevisi program.
14.	Peneliti	Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
	Informan	Iya, evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah

		kegiatan berakhir.
15.	Peneliti	Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
	Informan	Iya, sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi yaitu pada setiap rapat dan juga seiring dengan perkembangan kegiatan.
16.	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
	Informan	Iya, kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik dengan memberi kesempatan untuk menyampaikannya saat rapat bulanan atau saat rapat rutinan sekolah.
17.	Peneliti	Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
	Informan	Hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru yang belum sesuai, 40%. Dan dengan tingkat kesesuaian 60%.
18.	Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan mengadakan seminar dan menghadirkan narasumber yang berpengalaman.
Refleksi		Kepala sekolah berusaha sebaik mungkin untuk memajukan sekolah, dengan mengadakan program peningkatan mutu bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

PONOROGO

Lampiran 3

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI WAWANCARA

Nomor Wawancara	:	03/W/10-III/2020
Nama Informan	:	M. Cholisul Nashor
Identitas Informan	:	Ka. TU
Hari/Tanggal Wawancara	:	Selasa, 10 Maret 2020
Tempat Wawancara	:	Kantor Tata Usaha
Waktu Wawancara	:	10.20-11.15 WIB
Wawancara dideskripsikan pukul	:	13.00-13.45 WIB

No.	Materi Wawancara	
1.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Program creative teacher pada tahun awal pendirian sekolah guna meningkatkan kualitas dan pengetahuan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
2.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Program sertifikasi guru.
3.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?

		Seperti apa programnya?
	Infroman	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya yaitu penambahan jurusan baru dan pencarian guru bagi jurusan baru.
4.	Peneliti	Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Iya, ada. kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan mempertimbangkan kondisi dan situasi yang ada, bagaimanapun juga sekolah tidak bisa terlepas dari yayasan AlBukhori yang menaunginya.
5.	Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Biasanya yang terlibat dalam penyusunan program ialah kepala sekolah, komite, guru, perwakilan walimurid, narasumber yang kita undang. Tim ini dibuat khusus jauh hari.
6.	Peneliti	Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo setiap awal tahun ajaran baru, sesudah kita mengevaluasi ketercapaian pesertadidik dalam pembelajaran tahun lalu, agar program yang kami susun dapat sesuai dengan yang mereka butuhkan.
7.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan mengevaluasi ketercapaian akademik para pesertadidik tahun ajaran yang lalu, kemudian menemukan inovasi untuk para tenaga pendidik, mengapa kita mendahulukan program untuk tenaga pendidik karena siswa itu diajar oleh guru jika gurunya sudah mempunyai keprofesioalan yang cukup maka pesertadidiknyapun akan mengikutinya.
8.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah

		mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Jika program diadakan diluar sekolah maka kepala sekolah mengirimkan delegasi tenaga pendidik sesuai dengan tupoksinya di sekolah, jika kegiatan berada di dalam lembaga, biasanya H-2 bulan sebelum kegiatan berlangsung kita sudah *diopyak-opyak* kepala sekolah.
9.	Peneliti	Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Membagi rata, namun terkadang program yang diadakan pihak internal maupun eksternal tidak dapat mencangkup keseluruhan kebutuhan sekolah, jadi seumpama ada undangan dari luar tentang workshop, yang bisa ikut hanya perwakilan saja atau sesuai permintaan undangan.
10.	Peneliti	Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	informan	Kepala sekolah selalu proaktif dan mendukung penuh seluruh kegiatan baik kegiatan untuk pendidik, tenaga kependidikan ataupun pesertadidik. Hal ini dilakukan kepala sekolah demi terwujudnya cita-cita dan visi SMK Sunan Kalijogo. Dibalik kegiatannya selain menjadi kepala sekolah, beliau juga aktif dibeberapa organisasi lain diluar sekolah, namun beliau tidak lupa dengan tugasnya menjabat sebagai kepala sekolah.
11.	Peneliti	Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
	Informan	Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan senantiasa mengontrol dan memberikan arahan untuk kepanitian program, agar program dapat berjalan dengan semestinya.
12.	Peneliti	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
	Informan	Iya, dalam melaksanakan program peningkatan mutu

		profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal Saat diadakan program *creative teacher* yang merupakan program peningkatan profesionalisme guru jangka pendek, sekolah mengundang pihak eksternal sebagai pembicara dalam acara tersebut. Kegiatan ini mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak terutama yayasan Al Bukhori yang menaungi kita. Antusiasme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga sangat tinggi. Bahkan saat kegiatan ini berlangsung, kami mendapat apresiasi dari Dinas Pendidikan setempat yang semakin mendorong kami untuk terus memajukan lembaga ini.
13.	Peneliti	Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Evaluasi kerap disampaikan saat rapat rutinan, khusus untuk evaluasi program biasanya dibahas saat rapat khusus pembahasan program. Namun juga sering dibahas saat kita ngobrol bareng di kantor.
14.	Peneliti	Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
	Informan	Tidak, mulai dari perencanaan sudah selalu dikontrol oleh kepala sekolah sehingga program mengalami revisi untuk penyesuainnya.
15.	Peneliti	Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
	Informan	Iya, sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu
16.	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
	Informan	Iya, kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik karena bagaimanapun juga semua akan kembali kesekolah dan kepeserta program.
17.	Peneliti	Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
	Informan	Iya, hampir sesuai namun juga ada factor penghambatnya. Beberapa factor penghambat bermacam-macam, diantaranya ialah kehadiran peserta itu sendiri, kesanggupan delegasi, dan ada beberapa orang disini yang mempunyai pekerjaan

		diluar selain mengajar dan kebetulan ada kegiatan/*job* yang bebarengan.
18.	Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menindaklanjuti dengan menyelesaikan permasalahan dan factor penghambat kemudian memberi arahan agar permasalahan tidak terjadi kembali.
Refleksi		sebagai seorang tenaga administrasi pak Kholis juga mengungkapkan sisi ke-manajarial-an kepala sekolah yang baik.

PONOROGO

Lampiran 3

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI WAWANCARA

Nomor Wawancara	:	04/W/11-III/2020
Nama Informan	:	M. Nur Kahfi
Identitas Informan	:	Komite Sekolah
Hari/Tanggal Wawancara	:	Selasa, 11 Maret 2020
Tempat Wawancara	:	Ruang tamu rumah bapak Kahfi
Waktu Wawancara	:	07.35-08.15 WIB
Wawancara dideskripsikan pukul	:	08.20-09.10 WIB

No.	Materi Wawancara	
1.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya ialah seminar dan *workshopCreative Teacher* yang diadakan saat awal tahun pendirian sekolah dan terlaksana dengan baik.
2.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya ialah proses sertifikasi. Dimana minimal 20% dari total guru yang ada sudah tersertifikasi.
3.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?

	Infroman	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya dalam tahap pencarian guru untuk program penambahan jurusan.
4.	Peneliti	Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Iya, kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Jika ada kebijakan tersendiri maka pihak sekolah harus tetap melapor ke Diknas bahwasannya ada beberapa kebijakan yang harus diambil karena melihat situasi dan kondisi yang ada. Contohnya ialah sekolah ingin mengadakan perlombaan antar pesantren, maka pihak sekolah harus memberi surat ijin atau pemberitahuan kegiatan kepada Dinas.
5.	Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu kepala sekolah, seluruh guru/perwakilan, perwakilan pesertadidik. Pengurus yayasan dan komite biasanya menghadiri rapat penting lainnya.
6.	Peneliti	Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo saat tahun ajaran baru atau saat perlu diadakan revisi pada program kegiatan.
7.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Musyawarah dan meminta pendapat dari warga setempat/tokoh masyarakat.
8.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program

		peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan melihat perencanaan program dan melaksanakan sesuai yang sudah direncanakan.
9.	Peneliti	Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Dibagi tugas sendiri langsung dari kepala sekolah berdasarkan musyawarah dan dengan mempertimbangkan kesanggupan tenaga pendidk yang didelegasikan.
10.	Peneliti	Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	informan	Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Terkadang mengikuti jika tidak bebarengan dengan kegiatan diluar.
11.	Peneliti	Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
	Informan	Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Menghimbau untuk seluruh guru dengan cara menegur guru, memberi peringatan atau memberi surat.
12.	Peneliti	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
	Informan	Mendatangkan pihak luar, dibentuk dari luar dibentukkomite darisekolah atau pondok pesantren sekitar.
13.	Peneliti	Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Setiap bulan, tidak mengundang keseluruhan, kecuali komite dan yayasan dihadirkan saat rapat penting contohnya rapat pembuatan program baru, kenakalan murid.
14.	Peneliti	Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
	Informan	Tidak, evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir, namun dari awal perncanaan kepala sekolah terus memantau kegiatan.

15.	Peneliti	Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
	Informan	Iya, sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu.
16.	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
	Informan	Memberi kesempatan penyampain bagian bangunan, masukan dari luar minta diadakan workshop. Gedung multimedia dan otomotif minta dipisah seumpama sudah dipisah minta diadakan 3bulan sekali pelatihan otomotif. Diadakan program pencarian tenaga pendidik jurusan pertanian. Namun ijin dari pemerintah belum ada. Akreditasi sekolah B. kami juga kerap menerima masukan dari pesantren/sekolah yang disekitar kami, sehingga kami lebih berusaha untuk menjadi harapan masarakat.
17.	Peneliti	Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
	Informan	Hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya Seharusnya sesuai, biasanya ada kendala contohnya program pertanian (jurusan baru) masih dicarikan untuk pembicara dan guru yang ahli dibidang tersebut.
18.	Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan membahas masalah kendala saat musyawarah.
Refleksi		Komite sekolah yang juga sebagai pengawas internal dari pihak yayasan, mengungkapkan bahwa kepala sekolah mempunyai jiwa kepemimpinan/*leadership* yang baik, dibuktikan dengan berbagai pencapaiannya selama menjabat.

Lampiran 3

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI WAWANCARA

Nomor Wawancara	:	05/W/7-III/2020
Nama Informan	:	Muchlis Kuriniawan, S.T., M.Pd.I.
Identitas Informan	:	Kepala Sekolah
Hari/Tanggal Wawancara	:	Sabtu, 7 Maret 2020
Tempat Wawancara	:	Ruang tamu kepala sekolah
Waktu Wawancara	:	11.00-12.17 WIB
Wawancara dideskripsikan pukul	:	10.48-12.05 WIB

No.	Materi Wawancara	
1.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya ialah dengan mengadakan seminar *Creative Teacher* pada awal tahun berdirinya SMK. Program lainnya yaitu dengan mengikutkan MGMP secara aktif dan pelatihan yang diadakan oleh pihak manapun yang terkait
2.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Informan	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka menengah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programmya ialah dengan mengadakan kegiatan *Study Banding* ke Sekolah Tinggi Ilmu Teknologi Yogyakarta pada tahun .
3.	Peneliti	Apakah kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di

		SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo? Seperti apa programnya?
	Infroman	Sudah, kepala sekolah sudah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka panjang di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya ialah sekolah ini mempunyai target dengan jangka waktu 5tahun terhitung mulai tahun pendirian sampai tahun 2020 yaitu seluruh guru atau diusahakan beberapa guru telah mempunyai status sertifikasi.
4.	Peneliti	Apakah kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Iya, kepala sekolah mempunyai kebijakan yang independent dalam peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Biasanya kebijakan dari pemerintah setempat maupun daerah kurang tepat jika diimplementasikan mentah-mentah dilembaga ini. Terkadang kepala sekolah harus mengeluarkan kebijakan dan keputusan yang sesuai dengan kondisi yang ada disekolah.
5.	Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Pihak yang terlibat dalam penyusunan perencanaan program peningkatan profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu kepala sekolah, seluruh guru/perwakilan, Ka.TU, narasumber, perwakilan pesertadidik, komite dan pihak yayasan tetap diundang, namun Untuk komite dan pihak yayasan biasanya terlibat dalam rapat penambahan jurusan dan tentang pendanaan.
6.	Peneliti	Kapan kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu setiap awal tahun ajaran baru.
7.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan rapat penyusunan kurikulum dan menghadirkan narasumber dari yayasan dan pengawas, turut proaktif mengikutkan guru-guru di MGMP

		(musyawarah guru mata pelajaran), dan mengikutkan setiap guru ada pelatihan.
8.	Peneliti	Bagaimana mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme kepala sekolah mengimplementasikan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo dengan mengontrol pelaksanaan KBM diruang-ruang kelas dan mengevaluasi kinerja guru setiap bulan semester.
9.	Peneliti	Apakah kepala sekolah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Kepala sekolah sudah membagi dengan rata untuk tenaga kependidikan yang mengikuti program peningkatan profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo, tapi belum maksimal.
10.	Peneliti	Seperti apa partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	informan	Partisipasi yang dilakukan kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan senantiasa mendukung semua keiatan baik daalam kegatan MGMP dalam menigkatkan komptensi guru.
11.	Peneliti	Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut?
	Informan	Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk penerapan program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo tersebut dengan Mengontrol selama pelaksanaan
12.	Peneliti	Dalam melaksanakan program peningkatan mutu profesionalisme guru, apakah kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal? Contohnya bekerjasama dengan dinas pendidikan atau balai diklat.
	Informan	Kepala sekolah juga melibatkan pihak eksternal dengan bekerja sama dengan pihak BLK, pihak kabupaten dan masih banyak lagi.
13.	Peneliti	Seperti apa mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK

		Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Mekanisme evaluasi kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Dilaksanakan setiap bulan meliputi keaktifan, ketuntasan dan evaluasi/kendala program.
14.	Peneliti	Apakah evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan berakhir?
	Informan	Evaluasi hanya diadakan saat akhir kegiatan saja/setelah kegiatan saja.
15.	Peneliti	Apakah sejak awal perencanaan program sudah diadakan evaluasi seiring berjalannya waktu?
	Informan	Belum, namun beberapa kegiatan sudah dilaksanakan dan direvisi sesuai berjalannya waktu
16.	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir, agar program selanjutnya dapat berjalan lebih baik?
	Informan	Iya, kepala sekolah memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk menyampaikan kesan/pesan/masukan saat setelah program berakhir.
17.	Peneliti	Apakah hasil pelaksanaan program peningkatan mutu profesionalisme guru telah sesuai dengan perencanaannya?
	Informan	Belum maksimal, untuk presentasinya sekitar 60%.
18.	Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo?
	Informan	Tindak lanjut hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam program peningkatan mutu profesionalisme guru di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yaitu dengan memperbaiki program yang tidak berjalan dengan baik.
Refleksi		Kepala sekolah dapat melaksanakan manajerial yang baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi.

Lampiran 4

JADWAL OBSERVASI

No.	Hari/Tanggal	Tempat	Waktu Observasi	Nomor Observasi	Keiatan yang di Observasi
1.	Kamis, 12 November	Kantor Pak Agus	10.00 WIB	01/O/12-XII/	Sikap dan manajerial kepala sekolah
2.	Jum'at, 13 November	Halaman parkir SMK Sunan Kalijogo	06.45-07.10 WIB	02/O/13-XII/	Mengontrol guru saat KBM
3.	Senin, 15 November	tempat parkir SMK Sunan Kalijogo	11.00-11.30 WIB	03/O/15-XII/	kepala sekolah mengontrol panitia PPDB

IAIN PONOROGO

Lampiran 5

TRANSKRIP OBSERVASI

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan	: 01/O/12-XII/2020
Hari/Tanggal Pengamatan	: Kamis, 12 November 2020
Waktu Pengamatan	: 10.00 WIB
Lokasi Pengamatan	: Kantor Pak Agus
Dideskripsikan Pukul	: 12.10-14.59 WIB

Deskripsi Hasil Observasi

Pada hari sabtu tanggal 14 desember sekolah SMK Sunan Kalijaga Mangunan mengadakan *study banding* ke Sekolah Tinggi Multimedia Yogyakarta dalam rangka meningkatkan wawasan peserta didik dan para guru mengenai jurusan multimedia yang sesuai dengan jurusan yang ada di SMK Sunan Kalijogo. Dikarenakan salah satu tenaga pendidik disekolah tersebut merupakan suami saya, maka saya sedikit mengetahui tentang beberapa kegiatan yang mendukung kinerja para guru disekolah ini. Berangkat dari hal inilah saya tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana peran kepala sekolah dalam manajerialnya.

Refleksi : kepala sekolah mengadakan *study banding* ke STMM (Sekolah Tinggi Multimedia) Jogjakarta yang merupakan salah satu program peningkatan mutu profesionalisme guru jangka menengah.

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan	: 02/O/13-XII/2020
Hari/Tanggal Pengamatan	: Jum'at, 13 November 2020
Waktu Pengamatan	: 06.45-07.10 WIB
Lokasi Pengamatan	: Halaman parkir SMK Sunan Kalijogo
Dideskripsikan Pukul	: 14.00-16.00 WIB

Deskripsi Hasil Observasi

Ketika saya mengantarkan suami untuk mengajar di SMK tersebut, kebetulan saya melihat kepala sekolah sedang berkeliling mengawasi keadaan kelas dan melihat bagaimana guru menyampaikan mata pelajaran kepada para pesertadidiknya. Dari beberapa hirukpikuk kegiatan dan acara sekolah yang sering saya lihat secara langsung dan juga dibeberapa *grup chatwhatsapp* di *handphone* suami saya, saya tertarik untuk melihat lebih dalam bagaimana peran manajerial kepala sekolah dalam kemajuan lembaga ini, mengingat beliau adalah seorang yang juga aktif dibeberapa organisasi. Saat ini, beliau tidak hanya menjabat sebagai kepala sekolah namun juga mengajar di SMP Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo yang juga salah satu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan Al Bukhori Mangunan. Tidak hanya itu, beliau juga aktif dalam organisasi lainnya yaitu sebagai Panwascab (panitia pengawas cabang), dengan sebegitu padatnya jadwal, beliau masih bisa untuk mengatur sedemikian rupa lembaga ini dan tetap berjuang untuk terus memajukan SMK Sunan Kalijogo.

PONOROGO

Refleksi : Kepala sekolah di SMK Sunan Kalijaga Mangunan tidak hanya ada sibuk dengan kegiatannya sebagai kepala sekolah, namun juga beliau mengajar di SMP Sunan Kalijaga yang juga dibawah naungan yang sama, yayasan Al-Bukhori. Dilain jam sekolah, beliau juga tetap aktif memberikan pengarahan via *online*/grup *whatsapp.*

PONOROGO

Lampiran 5

DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA MELALUI OBSERVASI

Nomor Catatan Lapangan	: 03/O/15-XII/
Hari/Tanggal Pengamatan	: Senin, 15 November
Waktu Pengamatan	: 11.00-11.30
Lokasi Pengamatan	: tempat parkir SMK Sunan Kalijaga
Dideskripsikan Pukul	: 10.41- 10.12 WIB

Deskripsi Hasil Observasi

Ketika saya menanyakan kepada Pak Agus bagaimana sikap kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, jawabannya ialah "pak Muchlis (kepala sekolah) itu orangnya bijaksana, fleksibel, tanggungjawab dan jadwalnya padat. Meski demikian beliau tetap berusaha untuk menajalankan amanah sebagai kepala sekolah yang bertanggungjawab dan penuh antusias". Dengan beberapa kegiatan beliau diluar dan juga tugas sebagai seorang kepala sekolah, pak Muchlis sangatlah pintar dalam memimpin sekolah ini. Berangkat dari hal inilah saya tertarik untuk meneliti dan mempelajari lebih dalam bagaimana kepala sekolah dapat mengatur sedemikian rupa lembaganya untuk terus berkembang dan eksis di dunia kerja/industry.

Refleksi : kepala sekolah SMK Sunan Kalijaga juga aktif dalam beberapa kegiatan diluar sekolah. namun beliau tidak melupakan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah.

Lampiran 6

TRANSKRIP DOKUMENTASI

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	01/D/9-II/2020
Bentuk Dokumentasi	:	Gambar/banner
Isi Dokumen	:	Profil Sekolah
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Guru
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Profil SMK SUNAN KALIJAGA PONOROGO

Kec. Sampung, Kab. Ponorogo, Prov. Jawa Timur

1. Identitas Sekolah

1	Nama Sekolah	:	SMK SUNAN KALIJAGA PONOROGO
2	NPSN	:	69928872
3	Jenjang Pendidikan	:	SMK
4	Status Sekolah	:	Swasta
5	Alamat Sekolah	:	Jl. KH. Bukhori No. 01 Kec. Sampung
	RT / RW	:	2 / 4
	Kode Pos	:	63454
	Kelurahan	:	Tulung
	Kecamatan	:	Kec. Sampung
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Ponorogo
	Provinsi	:	Prov. Jawa Timur
	Negara	:	
6	Posisi Geografis	:	-7 Lintang
			111 Bujur

2. Data Pelengkap

7	SK Pendirian Sekolah	:	121.5/3217/405.08/2015
8	Tanggal SK Pendirian	:	2015-07-14
9	Status Kepemilikan	:	Yayasan
10	SK Izin Operasional	:	P2T/1108/19.08/02/IX/

11	Tgl SK Izin Operasional	:	-09-16
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada
13	Nomor Rekening	:	512001203
14	Nama Bank	:	BPD JAWA TIMUR
15	Cabang KCP/Unit	:	BPD JAWA TIMUR CABANG SUMOROTO
16	Rekening Atas Nama	:	SMKSUNANKALIJAGA PONOROGO
17	MBS	:	Ya
18	Luas Tanah Milik (m2)	:	2
19	Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	1000000
20	Nama Wajib Pajak	:	SMK SUNAN KALIJAGA PONOROGO
21	NPWP	:	2147483647
3. Kontak Sekolah			
20	Nomor Telepon	:	2147483647
21	Nomor Fax	:	
22	Email	:	smk.sunanKalijaga @gmail.com
23	Website	:	http://smk.sunanKalijaga @gmail.com
4. Data Periodik			
24	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25	Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	:	PLN
28	Daya Listrik (watt)	:	2200
29	Akses Internet	:	Telkom Speedy
30	Akses Internet Alternatif	:	
5. Data Lainnya			
31	Kepala Sekolah	:	Muchlis Kurniawan
32	Operator Pendataan	:	M CHOLISUN NASOR
33	Akreditasi	:	B
34	Kurikulum	:	KTSP

Refleksi : profil sekolah sudah lengkap dan saya dapatkan berupa *sotffile* untuk keperluan penelitian.

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	02/D/9-II/2020
Bentuk Dokumentasi	:	*Softfile*
Isi Dokumen	:	Profil Sekolah
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Data Pesertadidik SMK SUNAN KALIJAGA
MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO

No.	Nama	L/P	Tanggal Lahir	Tingkat	Rombongan
1.	Achmad Dedy Kurniawan	L	2001-05-10	11	Kelas 11
2.	Agung Rohmad Nur Wakhid	L	2002-05-31	11	Kelas 11
3.	Agus Eka Saputra	L	2001-01-18	11	Kelas 11
4.	Ahmad Arifin	L	2002-07-26	11	Kelas 11
5.	Alichia Bety Putri Rinjani	P	2002-09-26	11	Kelas 11
6.	Alvia Nurhidayah	P	2003-03-31	11	Kelas 11
7.	An Nur Sahrun Fihi	L	2002-11-26	11	Kelas 11
8.	Andre Susanto	L	2003-05-08	10	Kelas 10
9.	Arif Rahino	L	2001-08-14	12	Kelas 12
10.	Arifin	L	1999-05-25	12	Kelas 1
11.	Arta Nurul Fatimah	P	2004-01-25	10	Kelas 10
12.	Asri Putri Jian Wardani	P	2003-09-21	10	Kelas 10
13.	Bagus Abdullah Sa'id	L	2002-05-07	10	Kelas 10

14.	Bagus Anggi Nur Saputro	L	2002-05-16	11	Kelas 11
15.	Devi Rista Cahyani	P	2004-02-01	10	Kelas 10
16.	Dian Dedi Irawan	L	1998-06-08	11	Kelas 11
17.	Didik Kurniawan Hidayat	L	2002-08-03	11	Kelas 11
18.	Erick Reza Hendrawan	L	2003-06-25	11	Kelas 11
19.	Fahreza Alvin Nur Yanto	L	2004-08-24	10	Kelas 10
20.	Fajar Wahyu Aji	L	2002-09-29	11	Kelas 11
21.	Feri Irawan Rahmadoni	L	2001-04-20	10	Kelas 10
22.	Hesti Risdiana	P	2001-12-04	12	Kelas 12
23.	Hisyam Bin Mursid	L	2003-08-22	10	Kelas 10
24.	Imam Nursahid	L	2001-06-29	12	Kelas 12
25.	Intan Puspita Devi	P	2004-06-09	10	Kelas 10
26.	Khoirul Anam	L	2001-07-10	11	Kelas 11
27.	Khulangga Surya Al Qafur	L	2002-03-29	11	Kelas 11
28.	Mochammad Holy Furqon	L	2002-10-28	11	Kelas 11
29.	Muh Koharuddin	L	2003-01-25	10	Kelas 10
30.	Muhamad Yusuf Afandi	L	2002-12-29	12	Kelas 12
31.	Muhammad Alvi Suhadak	L	2003-08-09	10	Kelas 10
32.	Muhammad Alwi Husaini	L	2001-09-18	11	Kelas 11
33.	Muhammad Roisul Habibulloh	L	2001-06-03	12	Kelas 12
34.	Nabila Fatimatuzzahro	P	2002-08-28	11	Kelas 11
35.	Nasrul Huda	L	1999-02-22	12	Kelas 12
36.	Ninik Alvina Rahayu	P	2002-07-29	12	Kelas 12
37.	Nita Pospa Dewi	P	2001-12-06	12	Kelas 12
38.	Novita Dewi	P	2003-06-11	11	Kelas 11

	Rahmawati				
39.	Rahul Aldi Pratama	L	2002-01-07	12	Kelas 12
40.	Resa Fajar Fadilah	L	2002-04-20	11	Kelas 11
41.	Rikho Nur Prasetyo	L	2002-12-29	11	Kelas 11
42.	Riki Andrianto	L	2002-05-31	12	Kelas 12
43.	Riski Aldi Mustofa	L	2003-08-21	10	Kelas 10
44.	Sandy Makhfiarda Syah	L	2001-05-11	12	Kelas 12
45.	Silvia Anggraeny	P	2004-04-07	10	Kelas 10
46.	Trio Irawan	L	2000-11-19	11	Kelas 11
47.	Ulfi Uswatun Kasanah	P	2000-07-12	12	Kelas 12
48.	Usfatun Kasanah	P	2002-08-03	12	Kelas 12
49.	Vrada Yoga Pratama	L	2003-05-23	10	Kelas 10
50.	Warin Putri Nuraini	P	2003-12-11	10	Kelas 10
Refleksi : sampai saat ini terlihat perkembangan pesertadidik yang bersekolah di SMK Sunan Kalijaga menggambarkan bahwa sekolah ini dapat menyerap animo masyarakat.					

PONOROGO

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	03/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	*softfile*
Isi Dokumen	:	Profil Sekolah
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO

No.	Nama	L/P	Jenis	Status
1.	Agus Baihaqi	L	Guru Mapel	GTY/PTY
2.	Bangun Sutarno	L	Guru Mapel	GTY/PTY
3.	Eko Wahyu Cahyanto	L	Guru Mapel	GTY/PTY
4.	Eny Tri Rakhmawati	P	Guru Mapel	GTY/PTY
5.	Galung Pujo Utomo	L	Guru Mapel	PNS
6.	Haris Ulan Asih Piraningtyas	P	Guru Mapel	Guru Honor Sekolah
7.	Hasin Subarkah	L	Guru Mapel	Guru Honor Sekolah
8.	Imam Mahmudi	L	Guru Mapel	PNS
9.	Kristiyani	P	Guru Mapel	GTY/PTY
10.	M. Cholisun Nasor	L	Tenaga Administrasi Sekolah	GTY/PTY
11.	M.taufan Ludfi	L	Guru Mapel	GTY/PTY
12.	Miftahku Rodi	L	Tenaga Administrasi Sekolah	GTY/PTY
13.	Muchlis Kurniawan	L	Kepala Sekolah	GTY/PTY
14.	Muhammad Mudofar	L	Guru Mapel	GTY/PTY
15.	Nina Hermawati	P	Guru Mapel	GTY/PTY
16.	Reni Setyowati	P	Tenaga Administrasi Sekolah	GTY/PTY

Refleksi: SMK Sunan Kalijaga merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang notabene tempat tinggalnya tidak berada jauh dari sekolah.

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	04/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	*softfile*
Isi Dokumen	:	Visi dan Misi Sekolah
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Visi dan Misi SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo
A. Visi SMK Sunan Kalijaga : Terciptanya lembaga pendidikan yang unggul, mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang professional di bidang teknologiyang mampu bersaing secara global dengan tetap berpegang teguh pada ahlakul karimah B. Misi SMK Sunan Kalijogo: d. melaksanakan pendidikan keterampilan tingkat menengah dibidang teknoligi informasi. Yang mampu berdaya saing serta professional dibidangnya, sebagai upaya mewujudkan masyarakat yang kompeten di bidang eknologi. e. meningkatkan kemandirian yang dimilikisecara optimal untuk pengelolaan dan pengembangan kualiatas, manajemen institusi,dan organisasi yang professional terbuka dan berdaya saing. f. Membekali siswa dengan kecakapan hidup atau *lifeskill*. Agar berani dan dewasa mengahadapi problema hidup serta secara kreatif menemukan solusi dan mengatasinya
Refleksi: Visi dan misi sekolah SMK Sunan Kalijogo sudah cukup bisa menghantarkan lulusannya menjadi yang diharapkan sekolah dan masyarakat.

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

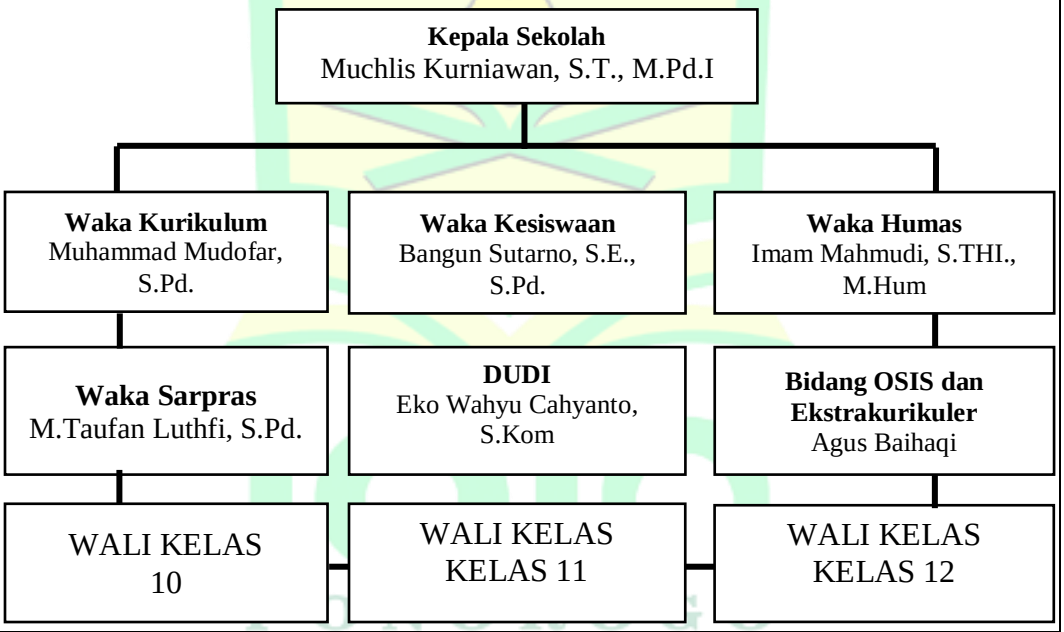
Nomor Dokumentasi	:	05/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	Gambar/banner
Isi Dokumen	:	Struktur Organisasi Sekolah
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Deskripsi Hasil Dokumentasi

Struktur Organisasi

A. Pimpinan Lembaga : Yayasan Al Bukhori
B. Kepala Sekolah : Muchlis Kurniawan, S.T., M.Pd.I
C. Koordinator Tata Usaha : M. Cholisun Nasor



Refleksi: dengan sumberdaya yang ada, kepala sekolah dapat memaksimalkan orang-orang tersebut agar efisien dan efektif.

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	06/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	Foto/gambar
Isi Dokumen	:	Surat ijin operasional
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

PEMERINTAH KABUPATEN PONOROGO
DINAS PENDIDIKAN
Alamat : Jalan Basuki Rahmat Telp/Faxs : 0352-483542
PONOROGO
Kode Pos 63418

PIAGAM

IJIN OPERASIONAL SEKOLAH SWASTA
NOMOR : 421.5/5467/405.08/2015

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, berdasarkan Permohonan Perpanjangan Ijin Operasional dari SMK Sunan Kalijaga Ponorogo No. 035/YABM/SMK.SKJ/X/2015, tanggal 15 Oktober 2015 serta Rekomendasi dari Tim Verifikasi Studi kelayakan Operasional Sekolah Swasta, dengan ini memberikan Ijin Penyelenggaraan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta kepada :

1. Nama Sekolah : SMK SUNAN KALIJAGA PONOROGO
2. Alamat Sekolah : Jl. KH. Bukhori No. 01 Ds. Tulung Kec. Sampung
3. N S S : -
4. NPSN : -
5. Nama Yayasan : Yayasan Al-Bukhori Mangunan
6. Alamat Yayasan : Mangunan Sampung Ponorogo
7. Tgl. dan No. Akta Yayasan : Tanggal 15-12-2015/Akta Notaris SETYA BUDHI, SH No. 54
8. Tanggal Pendirian Sekolah : 07 Maret 2015
9. Program Studi :
   a. Teknologi Informasi dan Komunikasi/Teknik Komputer dan Informatika/ Multimedia
10. Keterangan :
   - Ijin Operasional ini berlaku sampai dengan 15 Oktober 2017

Ponorogo, 14 Desember 2015
PH. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PONOROGO

DINAS PENDIDIKAN

Drs. SUYONO, MM
Pembina IV/a
NIP 19620413 199203 1 011

Refleksi: sejak tahun berdirinya, SMK Sunan Kalijaga sudah bergegas mengurus surat ijin operasionalny agar dapat beroperasi denganlegal.

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	07/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	Foto/gambar
Isi Dokumen	:	Gedung kelas
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Refleksi: Pembangunan gedung untuk ruang kelas berjalan dengan lancar dan mendapat bantuan dana dari berbagai pihak.

PONOROGO

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	08/D/9-II/2020

Bentuk Dokumentasi	:	Foto/gambar
Isi Dokumen	:	Rapat rutinan, evaluasi dan PPDB
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Refleksi: foto diatas adalah dokumentasi rapat rapat mengenai PPDB (Penerimaan Pesertadidik Baru) tahun ajaran 2020/2021

PONOROGO

Lampiran 6

TEMUAN DATA PENELITIAN DALAM BENTUK DOKUMEN

Nomor Dokumentasi	:	08/D/9-II/2020
Bentuk Dokumentasi	:	Foto/gambar
Isi Dokumen	:	Study Banding
Dokumen ditemukan hari/tanggal	:	Senin, 9 Februari 2020
Dokumen ditemukan Pukul	:	Kantor Tata Usaha
Dokumen ditemukan di	:	12.15 WIB
Dokumen dideskripsikan pukul	:	07.33-08.15 WIB

Refleksi: kunjungan industri yang merupakan program peningkatan mutu untuk tenaga pendidik maupun peserta didik.

PONOROGO

Lampiran 7

RIWAYAT HIDUP

Sari Nur Anisah dilahirkan pada tanggal 4 November 1996 di Siman Ponorogo, putri pertama dari Bapak Sunarto dan Ibu Nurul Khusnayaroh.Alumni RA Muslimat Patihan Kidul Siman Ponorogo. Pendidikan MI ditamatkannya pada tahun 2006 di MI Ma'arif Patihan Kidul Siman Ponorogo. Pendidikan berikutnya dijalani di MTs Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo dan ditamatkan pada tahun 2013.Sekolah selanjatnya dilanjutkan di MA Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo dan ditamatkan pada tahun 2015.

Sebelum melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, ia mendapatkan tugas wajib pengabdian di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mujahidin Balikpapan selama 1 tahun. Setelah itu, ia baru mendaftarkan diri untuk menimba ilmu di IAIN Ponorogo.

Selama menjadi mahasiswi, ia aktif dalam berbagai organisasi diantaranya Pengurus HMJ MPI 2017, Pengurus IMMAPSI (Ikatan Mahasiswa Manajemen Administrasi Pendidikan se-Indonesia) daerah III Jawa Timur 2017-2018, Pengurus Dewan Racana Pramuka IAIN Ponorogo, dan ketua Dewan Kerja Ranting Siman Ponorogo.

IAIN
PONOROGO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
Terakreditasi B sesuai SK BAN PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka No.156 Po.Box. 116 Ponorogo 63471 Tlp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id E-mail: www.info@iainponorogo.ac.id

Ponorogo, 20 Januari 2020

Nomor : **B-0112/in.32.2/PP.00.9/01/2020**
Lampiran : **1 (Satu) Eksemplar Proposal**
Perihal : **PERMOHONAN IZIN UNTUK PENELITIAN INDIVIDUAL**

Kepada
Yth. **Kepala SMK Sunan Kalijaga Mangunan**
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama	:	**SARI NUR ANISAH**		
NIM	:	**211216049**		
Semester	:	**VIII (delapan)**	Tahun Akademik	: **2019/2020**
Fakultas/ Jurusan	:	**Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam**		

dalam rangka menyelesaikan studi / penulisan skripsinya yang berjudul :

" PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN SAMPUNG PONOROGO TAHUN 2019) "

Perlu mengadakan penelitian secara individual yang berlokasi di :

SMK SUNAN KALIJAGA MANGUNAN

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon dengan hormat kiranya saudara berkenan memberikan izin dan petunjuk / pengarahan guna kepentingan penelitian dimaksud. Demikian dan atas perkenan saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. H. M. MIFTAHUL ULUM, M.Ag.
NIP. 19740306 200312 1 001

YAYASAN AL-BUKHORI MANGUNAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SUNAN KALIJAGA PONOROGO
NPSN : 69928872 – NSS : 402051115001
TERAKREDITASI 'B'
Alamat : Jl. KH. Bukhori No. 01 Desa Tulung Kec. Sampung Kab. Ponorogo
Kode Pos. 63454 Telp. 085 856 333 337 E-mail :smk.sunankalijaga@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO : 032/YABM/SMK.SKJ/III/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: **MUCHLIS KURNIAWAN, ST.,M.Pd.I**
NIP	: -
Pangkat/ Gol. Ruang	: -
Jabatan	: Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama	: SARI NUR ANISAH
Nim	: 211216049
Semester	: VIII (delapan)
Tahun akademik	: 2019/2020
Perguruan tinggi	: IAIN PONOROGO
Fakultas	: TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jurusan	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan di atas telah melaksanakan penelitian individual di smk sunan kalijaga ponorogo, tahun pelajaran 2019 / 2020 mulai tanggal : 06 Februari s/d 20 Maret 2020 dengan judul skripsi **"Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Tahun 2019)."**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 23 Maret 2020
Mengetahui,
Kepala SMK Sunan Kalijaga

YAYASAN AL-BUKHORI MANGUNAN SMK SUNAN KALIJAGA PONOROGO

MUCHLIS KURNIAWAN, ST.,M.Pd.I

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	:	SARI NUR ANISAH
NIM	:	211216049
Jurusan	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas	:	TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Tempat Penelitian	:	SMK SUNAN KALIJOGO SAMPUNG PONOROGO
Judul Penelitian	:	Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Tahun 2019).

Menyatakan bahwa naksah skripi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing . selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini semoga dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 24 April 2020

Penulis,

SARI NUR ANISAH

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	:	SARI NUR ANISAH
NIM	:	211216049
Jurusan	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Fakultas	:	TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Tempat Penelitian	:	SMK SUNAN KALIJOGO SAMPUNG PONOROGO
Judul Penelitian	:	Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo Tahun 2019).

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil atau pikiran saya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi.

Ponorogo, 24 April 2020

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL 238A9AHF241572314 6000 ENAM RIBU RUPIAH

SARI NUR ANISAH