

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
(Studi Kasus di SMP Negeri 1 Ponorogo)**

SKRIPSI



OLEH

LAILATUL MUTOHAROH

NIM. 206180107

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

APRIL 2022

ABSTRAK

Mutoharoh, Lailatul. 2022. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Ponorogo).* **Skripsi**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profesionalisme Tenaga Pendidik, SMPN 1 Ponorogo.

Dalam lembaga pendidikan tentunya dibutuhkan seorang tenaga pendidik yang profesional, yang selalu memiliki energi untuk siswanya, memiliki tujuan jelas untuk pelajaran, memiliki keterampilan kedisiplinan yang efektif, memiliki manajemen kelas yang baik, memiliki pengetahuan mengenai kurikulum, dan menguasai subjek yang diajarkan. Namun belum semua tenaga pendidik memiliki jika keprofesionalan, setidaknya dapat diduga adanya penyebab rendahnya kompetensi tenaga pendidik. (1) ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak guru di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu. (2) kualifikasi guru yang belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan yang dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Bahkan tidak sedikit guru yang sarjana, namun tidak berlatar belakang sarjana pendidikan sehingga bermasalah dalam aspek pedagogik.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo, dan (3) hasil kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan model pendekatan studi kasus, serta teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data wawancara penelitian ini yaitu kepala sekolah dan tenaga pendidik. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap yaitu kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Berdasarkan hasil dari penelitian kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo menggunakan strategi kepemimpinan profetik yaitu meneladani sifat-sifat Rasulullah Saw seperti (1) sidiq, (2) amanah, (3) tabligh, (4) fathonah, dan juga dengan mengadakan (1) pelatihan-pelatihan, (2) workshop, (3) seminar. Selain itu kepala sekolah SMPN 1 Ponorogo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis ketika menentukan suatu keputusan maka diputuskan secara bermusyawarah. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah dikatakan berhasil karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo mampu menjadikan tenaga pendidik yang profesional dengan bukti bahwa tenaga pendidik SMP Negeri 1 Ponorogo dapat menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, mampu mengajar dan memberikan contoh yang baik dengan menunjukkan sikap yang ramah, murah senyum, dan mampu menjadikan peserta didiknya memiliki banyak prestasi dan juara di tingkat kabupaten dan provinsi.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Lailatul Mutoharoh

NIM : 206180107

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme
Tenaga Pendidik (Studi Kasus di SMPN 1 Ponorogo)

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

Hari : Kamis

Tanggal : 02 Juni 2022

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

Hari : Selasa

Tanggal : 07 Juni 2022

Ponorogo, 07 Juni 2022

Mengesahkan

Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. H. Moh/ Miftachul Choiri, M.A.

NIP. 197404181999031002

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Ika Rusdiana, MA

Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd

Penguji II : Dr. Umar Sidiq, M.Ag

()
()
()

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Lailatul Mutoharoh

NIM : 20610107

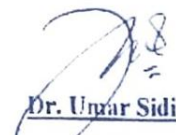
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme
Tenaga Pendidik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Ponorogo)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing


Dr. Umar Sidiq M.Ag.
NIP. 197606172008011012

Ponorogo, 13 April 2022

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Agama Islam Negeri

Ponorogo


KEMENTERIAN AGAMA
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Ponorogo
REPUBLIC INDONESIA
Abdullah Thovib, M.Pd.
NIP. 198004042009011012

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Mutoharoh

NIM : 206180107

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

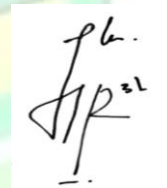
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik
(Studi Kasus di SMP Negeri 1 Ponorogo)

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing.

Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 07 Juni 2022

penulis



Lailatul Mutoharoh

NIM. 206180107



IAIN
PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Mutoharoh

NIM : 206180107

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme
Tenaga Pendidik (Studi Kasus di SMPN 1 Ponorogo)

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

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 13 April 2022

Yang Membuat Pernyataan



Lailatul Mutoharoh

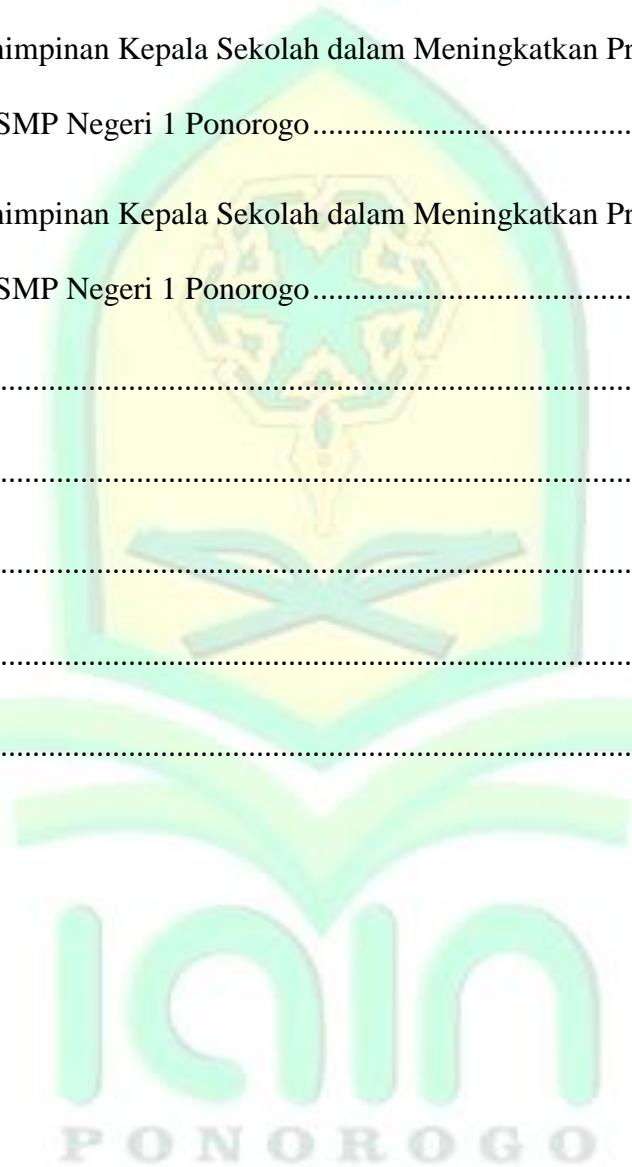
206180107

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
ABSTRAK	2
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	3
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori.....	15
1. Teori tentang Kepemimpinan.....	15
2. Teori Strategi Kepemimpinan Pendidikan	18
3. Teori Gaya Kepemimpinan	22

4. Teori tentang Profesionalisme Tenaga Pendidik.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	32
B. Kehadiran Peneliti	32
C. Lokasi Penelitian	33
D. Data dan Sumber Data	33
E. Prosedur Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	36
G. Pengecekan Keabsahan Temuan	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Latar Penelitian.....	40
1. Sejarah SMP Negeri 1 Ponorogo	40
2. Letak Geografis SMPN 1 Ponorogo.....	42
3. Visi, Misi, dan Tujuan SMPN 1 Ponorogo	42
4. Struktur Organisasi SMPN 1 Ponorogo	44
5. Keadaan Guru dan Siswa	44
B. Paparan Data.....	46
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.	46
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.....	51

3. Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.....	55
C. Pembahasan	57
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo	57
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo.....	59
3. Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo.....	65
BAB V.....	68
PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam Nomor 28 Pasal 12 Ayat 1 keputusan 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pendidikan, mengelola sekolah, melatih tenaga kependidikan lainnya, serta menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana. Oleh karena itu, kepala sekolah memegang peranan penting dalam operasional sekolah. Kepala sekolah merupakan pengemudi di balik arah kebijakan bagi keberhasilan sekolah dan pendidikan pada umumnya.

Berdasarkan Renstra Kemendiknas Tahun 2010-2014, digarisbawahi bahwa sasaran strategis kepala sekolah difokuskan pada: orang-orang Indonesia yang paripurna dan cerdas dirumuskan dengan sasaran strategis antara lain ketersediaan dan mutu yang terjangkau, pelayanan pendidikan yang unggul untuk pendidikan tersedianya layanan pendidikan di seluruh Negara bagian kabupaten, kota serta sistem pemerintahan yang mahir untuk menjamin terselenggaranya pelayanan pendidikan nasional yang prima.

Penilaian kinerja sekolah merupakan upaya untuk menjelaskan kondisi obyektif dari seluruh profil sekolah sekaligus menangkap keberhasilan kepemimpinan sekolah. Ini adalah pencapaian keseluruhan dari semua warga sekolah. Sidi mengatakan nilai sekolah harus komprehensif, termasuk profil sekolah sebagai input, kepemimpinan sekolah sebagai proses, dan kinerja sekolah yang dihasilkan.

Menurut Djati, sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *good top leader* hendaklah memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1)

pendidik (*educator*), (2) pengelola (*manajer*), (3) pengurus (*administrator*), (4) penyelia (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*innovator*) dan (7) pembangkit minat (*motivator*).¹

Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa bawahannya kepada tujuan yang telah direncanakan. Dalam hal ini pemimpin harus bisa mengontrol emosional pada dirinya, harus memiliki sikap yang lembut, tegas, ramah terhadap bawahannya, dapat menjalin komunikasi yang baik terhadap bawahan, dapat dipercaya, bersikap lebih menyenangkan, lebih hangat, dan lebih apresiatif terhadap apa yang telah dikerjakan oleh bawahan, sehingga bawahan atau semua komponen yang ada di lembaga sekolah itu akan merasa nyaman, merasa diperhatikan, merasa lebih dihargai, dan lebih semangat dalam berkerja atau menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin.²

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo. SMP Negeri 1 Ponorogo adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Bangunsari, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya SMP Negeri 1 Ponorogo berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pembelajaran di SMP Negeri 1 Ponorogo dilakukan pada pagi hari, dalam seminggu pembelajaran dilakukan selama 6 hari. SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki Akreditasi A, berdasarkan sertifikat 200/BAP-S/M/SK/X/2016.³ Persoalan tenaga pendidik memang tidak sederhana. Walau jangan pula dinyatakan terlalu kompleks. Membahas kompetensi tenaga pendidik, prinsip dasarnya adalah memetakan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi tenaga pendidik. Dalam konteks ini, setidaknya dapat diduga adanya penyebab rendahnya

¹Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2012), 3-4.

²*Ibid.*, 2.

³https://data.sekolah-kita.net/sekolah/SMP%20NEGERI%201%20PONOROGO_116217. Diakses tanggal 9 Desember 2021 pukul 09.30 WIB.

kompetensi tenaga pendidik. (1) ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak tenaga pendidik di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya tenaga pendidik pada bidang studi tertentu. (2) kualifikasi tenaga pendidik yang belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan yang dimiliki tenaga pendidik menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Bahkan tidak sedikit tenaga pendidik yang sarjana, namun tidak berlatar belakang sarjana pendidikan sehingga bermasalah dalam aspek pedagogik.⁴ (3) kurangnya rasa tanggung jawab tenaga pendidik dalam mengajar peserta didik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwasannya SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki organisasi pendidikan yang baik, memiliki struktur-struktur lembaga sekolah yang tertata, struktur kurikulum sesuai sarat muatan, sarana dan prasarana sekolah yang terpenuhi, memiliki budaya ramah lingkungan dengan melakukan tegur sapa antara tenaga pendidik dengan murid dan dengan semua orang, memiliki kepribadian adab yang baik dan disiplin. SMP Negeri 1 Ponorogo menggunakan kurikulum SMP 2013, juga menambah ekstrakurikuler tahfidz Al-Qur'an dengan merekrut tenaga pendidik honorer tambahan.⁵

Sebagai objek penelitian peneliti berpandangan bahwa SMPN 1 Ponorogo merupakan salah satu dari sekolah negeri favorit dan unggulan di Kabupaten Ponorogo. Hal itu dibuktikan dengan beberapa daya tarik yang dimiliki oleh sekolah tersebut, di antaranya yaitu mengenai kedisiplinan, ketertiban, kreatifitas siswa, selama masa pandemi ternyata tidak menyurutkan semangat dan menurunkan produktivitas peserta didik. Hal tersebut, terbukti dengan torehan prestasi melalui kejuaraan di berbagai bidang dan kategori, yaitu SMP Negeri 1 Ponorogo berhasil meraih penghargaan sebagai juara mulai dari tingkat kabupaten hingga nasional, panen prestasi tersebut bukan hanya di bidang akademik saja,

⁴ <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> diakses pada tanggal 4 Juni 2022 pukul 09.00 WIB.

⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

melainkan di bidang nonakademik SMP Negeri 1 Ponorogo juga sudah terakreditasi A.⁶ Sehingga hal ini dapat menambah kepercayaan masyarakat Ponorogo, terutama para orang tua untuk menyekolahkan anaknya di SMPN 1 Ponorogo. Dan dengan seiring berjalannya waktu fasilitas belajar mengajar di SMP Negeri 1 Ponorogo semakin lengkap, maka sudah seharusnya SMP Negeri 1 Ponorogo lebih berkualitas.

Keberhasilan dari sebuah lembaga sekolah tidak luput dari peran kepemimpinan kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan semua komponen yang ada di lembaga sekolah tersebut, akan tetapi yang tidak kalah penting karena kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidiknya dengan baik. Maka dari itu dengan berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik”*.

Penelitian ini memiliki urgensi tersendiri bagi Manajemen Pendidikan Islam. Bahwasanya Manajemen Pendidikan Islam berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah, sehingga dengan diambilnya judul penelitian ini diharapkan akan dapat menjadikan acuan bagi guru dan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah menentukan program kedepan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Penentuan program ini juga meliputi pengelolaan, pelaksanaan dan pengevaluasian pada program-program yang sudah dirancang. Dari penelitian ini juga, peneliti berfokus untuk melihat strategi dan gaya kepemimpinan dari kepala sekolah dalam memimpin tenaga pendidik sehingga profesionalisme tenaga pendidik tinggi.

⁶ <https://smpn1-pon.sch.id/19/10/2021/772/>. Diakses pada tanggal 9 Januari 2022 pukul 10.00 WIB.

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka ada sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo?
3. Bagaimana hasil kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo.
2. Memaparkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo.
3. Mendeskripsikan hasil kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat teoritis

Sebagai sumbangan keilmuan yang dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya kajian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

2. Manfaat praktis:

a. Bagi IAIN Ponorogo

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi/masukan dalam membuat serta merancang kebijakan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang dapat dikembangkan di perguruan tinggi serta diaplikasikan oleh para mahasiswa sebagai gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sebuah lembaga atau sekolah.

b. Bagi Madrasah dan Kepala Madrasah di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sehingga lembaga sekolah dapat terkelola dengan baik dan lebih maju.

c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang baik.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada bab I terkait dengan pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab

ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II menjelaskan tentang telaah kajian terdahulu dan kajian teori yang meliputi tinjauan tentang teori kepemimpinan, teori strategi kepemimpinan pendidikan, teori gaya kepemimpinan, dan teori tentang *character building*.

Bab III memuat tentang metode penelitian, dalam bab ini berisi tentang: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV berisi tentang deskripsi temuan data di lapangan yang memuat data umum dan data khusus. Data umum berisi tentang lokasi, sejarah, profil, visi misi, keadaan guru, keadaan santri, keadaan sarana prasarana. Sedangkan data khusus berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yakni tentang teori kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah, teori gaya Madrasah Diniyah, dan data hasil kepemimpinan Madrasah Diniyah. Kemudian pembahasan hasil penelitian. Berisi tentang ringkasan penemuan dari rumusan masalah dan disandingkan dengan teori pada bab dua.

Selanjutnya bab V berisi penutup yang memuat kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai dengan bab V. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini.

Di antaranya yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Elvi Wijayanti Mahasiswa IAIN Ponorogo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo) Tahun Pelajaran 2018/2019*.¹ Rumusan masalah yang diambil pada skripsi ini yaitu: (1) Bagaimana kepala sekolah menyusun program pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 2 Ponorogo, (2) Bagaimana kepala sekolah mengkoordinir pelaksanaan program pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 2 Ponorogo, (3) Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan program pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMAN 2 Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu pendekatan penelitian kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah pertama dalam metode analisis data yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: Penyusunan program pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMAN 2 Ponorogo yaitu dengan mengkoordinir pelaksanaan evaluasi diri sekolah (EDS) dalam rangka penyusunan rencana program berdasarkan skala prioritas, pelaksanaan rencana, monitoring kegiatan, evaluasi, refleksi dan terakhir tindak lanjut. Waktu penyusunan

¹Elvi Wijayanti, *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan, (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo)* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 129-130.

program dilaksanakan sebelum awal tahun ajaran baru. Program-program pengembangan mutu bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang disusun setiap tahunnya adalah MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), *Workshop*, *In House Training* (IHT), program *studi time*, pembinaan kepala sekolah, dan yang terakhir adalah pelatihan komputer (khusus untuk tenaga kependidikan).

Persamaan antara penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu sama-sama mengambil tema tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sebuah lembaga sekolah. Perbedaan antara penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu pada penelitian skripsi terdahulu berfokus pada pengembangan mutu tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan, sedangkan penelitian skripsi yang akan peneliti laksanakan hanya berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Binti Nurul Hidayati, Mahasiswa IAIN Ponorogo, dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019*.² Rumusan masalah yang diambil pada skripsi ini yaitu: (1) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo, (2) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai *supervisor* dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo, (3) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai *motivator* (motivasi) dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo. Jenis penelitian terdahulu yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif studi kasus. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah pertama

²Binti Nurul Hidayati, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 171.

dalam metode analisis data yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: Upaya kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Ponorogo dalam meningkatkan etos kerja guru PAI yaitu kepala sekolah mengarahkan dan memberikan motivasi kepada guru PAI dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diamanahkan.

Persamaan antara penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu sama-sama mengambil tema kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Perbedaan dari penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu penelitian skripsi terdahulu berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru PAI. Sedangkan pada penelitian skripsi saat ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dalam artian penelitian saat ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan juga semua tenaga pendidik.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sari Nur Anisah, Mahasiswa IAIN Ponorogo dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan Judul: *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo) Tahun Pelajaran 2019/2020*.³ Rumusan masalah yang diambil pada skripsi ini yaitu: (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. Jenis penelitian terdahulu yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, penelitian ini termasuk

³Sari Nur Anisah, *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo)* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 97-98.

dalam jenis penelitian lapangan. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah pertama dalam metode analisis data yaitu pengumpulan data, proses pemilihan, dan pemeriksaan keabsahan data.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: Kepala sekolah menyusun program peningkatan profesionalisme guru dalam jangka pendek di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo. Contoh programnya adalah dengan mengadakan seminar *Creative Teacher* pada awal tahun berdirinya SMK. Program lainnya yaitu dengan mengikutkan MGMP secara aktif dan pelatihan yang diadakan oleh pihak yang terkait.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian berbentuk kualitatif, dan sama-sama berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian terdahulu responden yang dilibatkan mencakup semua komponen yang ada di lembaga sekolah, sedangkan pada penelitian saat ini responden yang terlibat yaitu hanya kepala sekolah dan juga tenaga pendidik.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Niken Puspitasari,⁴ mahasiswa Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Ponorogo , jurusan Pendidikan Agama Islam, dengan judul “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo)*”. Tahun ajaran 2018. Rumusan masalah yang diambil yaitu: (1) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menyusun program meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMPT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, (2) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMPT Ainul Ulum Pulung Ponorogo, (3) Bagaimana hasil program yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMPT Ainul Ulum Pulung Ponorogo. Jenis penelitian terdahulu yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif studi kasus, yaitu deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau

⁴ Niken Puspitasari, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo)* (skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018).

satuan sosial individu, kelompok, intuisi atau masyarakat. Jenis penelitian studi kasus ini digunakan karena peneliti dapat meneliti terkait kejadian, aktivitas kegiatan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi pedagogic guru di SMPT Ainul Ulum.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa : upaya kepala sekolah dalam melaksanakan program meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SMPT Ainul Ulum Pulung Ponorogo ini keadaannya terealisasi dan berjalan dengan lancar, serta terdapat hambatan yakni pengumpulan perangkat pembelajaran yang terkadang telat dan molor. Selain itu hasil pelaksanaan untuk meningkatkan kompetensi pedagogic guru di SMPT Ainul Ulum Pulung Ponorogo berjalan dengan baik. Dalam pengaplikasian guru di dalam kelas, peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pengaplikasian dalam menerapkan kurikulum, mampu menerapkan sejumlah konsep dalam melakukan inovasi pembelajaran agar tidak monoton, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat pada saat mengikuti program pengembangan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu berfokus pada kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Agustin Nur Cahyanti.⁵ Mahasiswa Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo, Jurusan Pendidikan Agama Islam, dengan judul: "*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Autis ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo*", *Tahub Ajaran 2019*. Rumusan masalah yang digunakan yaitu: (1) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru di

⁵ Agustin Nur Cahyanti, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Autis ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo* (skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019).

sekolah autis dan ABK pesantren anak sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo, (2) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai Administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru di sekolah autis dan ABK pesantren anak sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo. Jenis penelitian terdahulu yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif studi kasus, yaitu deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial individu, kelompok, intuisi atau masyarakat.

Hasil dari penelitian terdahulu yaitu kepala sekolah mengembangkan beberapa factor pedagogic para guru dengan membangun komunikasi dengan siswa, meningkatkan kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, menumbuhkan dan menggali potensi siswa, serta melakukan evaluasi terhadap pembelajaran.

Persamaan anantara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Tabel 2.1: Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama Peneliti, Tahun, Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1	Evi Wijayanti, 2018/2019, <i>Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo)</i> , IAIN Ponorogo.	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu sama-sama mengambil tema tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di sebuah lembaga sekolah.	Perbedaan antara penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu pada penelitian skripsi terdahulu berfokus pada pengembangan mutu tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan, sedangkan penelitian skripsi yang akan peneliti laksanakan hanya berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.
2	Binti Nurul Hidayati,	Persamaan antara	Perbedaan dari penelitian

	2018/2019, <i>Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo, IAIN Ponorogo.</i>	penelitian skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu sama-sama mengambil tema kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.	skripsi terdahulu dengan penelitian skripsi saat ini yaitu penelitian skripsi terdahulu berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru PAI. Sedangkan pada penelitian skripsi saat ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dalam artian penelitian saat ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan juga semua tenaga pendidik.
3	Sari Nur Anisah, 2019/2020, <i>Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo), IAIN Ponorogo.</i>	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian berbentuk kualitatif, dan sama-sama berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian terdahulu responden yang dilibatkan mencakup semua komponen yang ada di lembaga sekolah, sedangkan pada penelitian saat ini responden yang terlibat yaitu hanya kepala sekolah dan juga tenaga pendidik.
4	Niken Puspitasari, 2018, <i>Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo, IAIN Ponorogo).</i>	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu berfokus pada kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic guru, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.
5	Agustin Nur Cahyanti, 2019, <i>Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Autis ABK Pesantren Anak</i>	Persamaan anatara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada peningkatan kompetensi

	<i>Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo, IAIN Ponorogo.</i>		tenaga pendidik.
--	---	--	------------------

B. Kajian Teori

1. Teori tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara dan metode seseorang tersebut dengan sadar mengikuti dan mematuhi segala kehendaknya.⁶ Sedangkan hakikat kepemimpinan menurut Rivai adalah:

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan kepercayaan dan kerjasama bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin pengikut dan situasi tertentu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.⁷

Kepala sekolah berasal dari kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”, kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran.⁸

⁶Monika Maduratna, “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda”, Jurnal Administrasi Negara, Vol. 1 No. 1 Tahun 2013, 72.

⁷Ibid., 72.

⁸Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Iklim Sekolah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), 25-26.

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru. Ketiga kelompok ini menjadi sasaran dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya seperti misalnya dalam tingkat kematangannya, latar belakang sosial yang berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.⁹

Dalam menyoroiti pengertian dan hakekat kepemimpinan, sebenarnya dimensi kepemimpinan memiliki aspek-aspek yang sangat luas, serta merupakan proses yang melibatkan berbagai komponen di dalamnya dan saling mempengaruhi.¹⁰

Kepemimpinan adalah kegiatan memotivasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan kelompok kerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan kelompok tersebut.¹¹ Dalam artian ini, maka pemimpin berperan penting terhadap apa yang dipimpinnnya. Seperti halnya kepala sekolah, maju atau mundurnya kualitas sekolah tergantung siapa yang memimpin. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah yang konsisten akan mempengaruhi mutu sekolah itu sendiri. Karena, setiap kepala sekolah akan dihadapkan dengan problematika-problematika yang menuntut akan majunya kualitas sekolah tersebut. Dengan begitu kepala sekolah akan dapat menyelesaikannya dengan sigap dan

⁹Norma Puspitasari, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Study Kasus SMK Batik 1 Surakarta”, Jurnal Informa Politeknik Indonusa Surakarta ISSN: 2442-7942, Vol. 1 No. 1 Tahun 2015, 31.

¹⁰ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur’an dan Hadits”, Dialogia, Vol. 12 No.1 Tahun 2014, 1.

¹¹Septi Indah Kemala, *Kepemimpinan Madrasah MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan* (Skripsi UIN Raden Intan Lampung: Lampung, 2020), 22.

tegas. Ada beberapa faktor yang menghambat tercapainya kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah, yaitu seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah dengan ditandai kurangnya motivasi dan semangat serta disiplin sehingga sering terlambat, dan juga wawasan kepala sekolah masih sempit.¹²

Kepemimpinan pendidikan menurut Sauders adalah beberapa tindakan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan untuk mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah adanya kegiatan pencapaian tujuan yang dilakukan oleh seorang yang bernama pemimpin dengan jalan menggunakan orang-orang lain yang bernama pengikut. Selanjutnya dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan yaitu ada pemimpin, ada pengikut. Unsur-unsur yang terdapat pada kepemimpinan antara lain: kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan untuk menggerakkan tingkah laku orang lain, keunggulan mental, fisik dan intelektual, dan pencarian tujuan organisasi/kelompok.¹³

Dalam melakukan tugas yang telah diberikan, maka kepala sekolah haruslah mampu melakukan pengelolaan dan pembinaan terhadap seluruh komponen sekolah melalui administrasi, manajemen, dan kepemimpinan.¹⁴ Kepala sekolah juga dapat melakukan hal-hal di luar tugasnya, seperti mengawasi guru maupun peserta didik, serta mengembangkan kreatifitas atau ide-ide yang telah diberikan oleh guru maupun siswa. Selain itu dalam mewujudkan kepemimpinannya, maka kepala sekolah juga bisa membantu membangun kinerja guru serta memberikan motivasi kepada guru maupun siswa untuk menumbuhkan sifat sosialitas yang tinggi. Seperti gotong royong, saling membantu sesama, maupun hal-hal lainnya.

¹²Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru* (Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 23.

¹³Umar Sidiq dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), 4.

¹⁴*Ibid.*, 23.

Kepala sekolah merupakan kunci utama perkembangan, peningkatan, dan keberhasilan suatu sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam proses pendidikan dapat tercapai apabila kepala sekolah hadir dan mampu meningkatkan profesionalisme guru. Mutu sekolah ditentukan oleh banyak hal, bukan saja oleh jumlah guru dan kompetensinya, namun banyak ditentukan oleh peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memberdayakan dan memaksimalkan semua potensi yang ada semaksimal mungkin. Salah satu bentuk nyata dengan melakukan pemberdayaan guru dalam mengajar yaitu dengan mengoptimalkan kompetensi dasar guru. Pada kenyataannya di lapangan, masih banyak ditemukan kelemahan-kelemahan yang ada terkait proses pendidikan di sekolah. Salah satu kelemahan yang ditemukan adalah manajemen yang sangat sederhana baik itu mengenai sumber daya manusia, kurikulum, dan komponen pendidikan lainnya sehingga pendidikan tidak direncanakan dengan baik.

2. Teori Strategi Kepemimpinan Pendidikan

Dalam suatu kelompok atau organisasi terdapat tujuan yang ingin di capai secara bersama. Bagi seorang pimpinan dalam memimpin dan mencapai tujuan sebuah organisasi tidak semudah membalikkan telapak tangan. Karena pada intinya kepemimpinan adalah proses memengaruhi, mendorong, mengajak, dan menggerakkan serta menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan serta menuntun orang lain agar mau bekerja, berfikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku agar tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif tentu harus ada caranya, cara ini sering juga diistilahkan orang dengan strategi.

Strategi merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya strategi maka program tidak akan berjalan. Strategi merupakan langkah awal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan. Sehebat apapun seorang pimpinan jika tidak memiliki strategi yang tepat maka program tidak ada artinya dan tujuan tidak akan terwujud. Kepemimpinan tidak hanya mengandalkan kemampuannya sendiri tetapi dia juga harus punya strategi dalam memimpin.

Rochaety mengemukakan strategi adalah satu kesatuan rencana organisasi yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Dengan adanya strategi, maka suatu organisasi akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya. Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam wilayah kerja yang dilayaninya. Lebih lanjut menurut Mulyasa strategi berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk menetapkan arah organisasi yang ingin dicapai.¹⁶

Strategis kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai visi yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan. Kepemimpinan strategis, sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan yaitu tindakan atau perbuatan di antara perseorangan dan kelompok yang menyebabkan baik orang maupun kelompok bergerak ke arah tujuan tertentu.¹⁷

¹⁵ Rochaety, dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 112.

¹⁶ Yulmawati, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang" (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 1, No.2, 2016), 111-112.

¹⁷ Istikomah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru" (*Nur El-Islam*, Vol. 5, No. 2, 2018), 30.

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Jadi yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat-kiat tertentu yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan dari organisasi sekolah.

Strategi mempunyai efek penting terhadap upaya lembaga pendidikan mendapatkan daya saing strategis dan memperoleh keuntungan di atas rata-rata. Kepemimpinan strategis efektif diperlukan untuk merumuskan dan menerapkan strategi dengan sukses. 5 Strategi kepemimpinan meliputi:¹⁸

- a. Memiliki visi yang jelas. Seorang pemimpin yang memiliki visi yang jelas akan mampu mengkomunikasikan rencana organisasi kepada karyawan dengan cara yang lebih baik.
- b. Komunikasi yang efektif. Untuk menerjemahkan visi menjadi kenyataan , sangat penting bagi seorang pemimpin untuk membuat pengikutnya percaya kepada gagasannya, hal ini berarti komunikasi yang efektif dapat membantu untuk mencapainya.
- c. Mampu untuk menilai. Seorang pemimpin memiliki kewenangan untuk membuat keputusan akhir , tapi itu tidak berarti bahwa orang lain tidak bisa menyuarakan pendapat mereka. Menghargai karyawan adalah salah satu dari dasar-dasar strategi kepemimpinan, karena orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi adalah aset yang paling penting.
- d. Dapat memperhitungkan resiko. Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan untuk memperhitungkan resiko, memperhitungkan resiko berarti mengambil resiko

¹⁸ Jaja Jahari dan Rusdiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020), 29.

dengan berpikir lebih dari sekali, dan dalam memperhitungkan resiko sering kali mempersiapkan rencana cadangan.

- e. Dapat menciptakan pemimpin masa depan. Pemimpin tidak menciptakan pengikut, tetapi mereka harus bisa menciptakan lebih banyak pemimpin masa depan karena sebagai pemimpin, pekerjaan anda akan jauh lebih mudah jika anda memiliki sekelompok orang yang percaya diri dan mampu mengambil keputusan penting. Ini adalah tanggung jawab pemimpin untuk tidak memandang sebelah mata pada orang yang memiliki potensi sehingga mereka dapat berpartisipasi penuh dalam perusahaan terutama pada situasi kritis.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan Mulyasa yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah¹⁹ yaitu: Efektivitas proses pendidikan, tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, team kerja yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat, transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan, kemampuan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, tanggap terhadap kebutuhan, dan akuntabilitas.²⁰

Sasaran ditentukan dengan jelas dan disertai indikator-indikator yang rinci untuk mencapai visi, misi dan tujuan. Dalam merumuskan program kegiatan dalam pembinaan guru dilakukan dengan pemetaan profil kinerja guru dengan menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun pelajaran, yang hasilnya digunakan sebagai

¹⁹ Mulyasa, E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 104.

²⁰ Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* (Aceh: Universitas Syiah Kuala), Vol 3. No 3 Tahun 2015, 105-106.

acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesian, dalam mengorganisasikan kegiatan pembinaan guru dilakukan dengan pertemuan profesi misalnya MGMP, mengikutkan guru dalam program pendidikan dan atau pelatihan.

Tujuan utama perencanaan strategis adalah agar organisasi mampu melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal sehingga organisasi dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Menurut Wayan, mengatakan bahwa perencanaan strategis (*strategic planning*) adalah suatu proses pengalihan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan dari program-program strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut, dan penetapan metode-metode yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijaksanaan telah diimplementasikan.²¹

Secara lebih ringkas perencanaan strategis merupakan proses perencanaan jangka panjang yang disusun dan digunakan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Perencanaan adalah suatu proses mengembangkan tujuan perusahaan dan memilih kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di masa mendatang untuk mencapai tujuan tersebut. Proses ini mencakup penentuan tujuan organisasi, pengembangan kondisi, pemilihan tindakan, penentuan langkah-langkah dan melakukan perencanaan kembali untuk memperbaiki kekurangan yang terjadi.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Anoraga dalam Sutrisno, serta Hartanto mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung

²¹ Metty Nurherlyany, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru: Studi pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya* (Tasikmalaya: Ijemar), Vol 01. No 02 Tahun 2017, 172.

dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.²²

Gaya (*style*) merupakan suatu sifat, karakter atau kecenderungan seorang pemimpin dalam memimpin atau menggunakan kekuasaan dan kebijakan dalam suatu organisasi. Gaya seorang pemimpin dalam memimpin pada umumnya berbeda satu dengan yang lainnya tergantung kepada sifat, karakter dan kecenderungan atau situasi yang dihadapi seorang pemimpin dalam memimpin.²³

Mungkin karena tidak adanya kesepakatan dalam memberikan definisi tentang kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka para ahli teori manajemen berusaha menggambarannya dalam gaya. Istilah gaya (*style*) seorang pemimpin menggambarkan bagaimana seorang pemimpin tersebut bertindak, bukan dipersoalkan siapakah pemimpin tersebut. Ketika kita mengenal seorang pemimpin, kita mungkin dapat menyimpulkan sendiri dengan mengenal gaya seorang pemimpin dalam memimpin. Mungkin kita berkata bahwa pemimpin tersebut adalah pemimpin dengan tipe “seorang inovator/motivator”, “tipe seorang pionir (pelopor)”, “seorang kharismatik/ primadona”, atau “seorang otoriter” dan sejumlah tipe pemimpin lainnya yang mungkin diberikan kepada seorang pemimpin. Dengan kata lain, kita cenderung menggolongkan seorang pemimpin berdasarkan cara ia memimpin menurut cara pandang kita mengenai dia. Dengan sendirinya, seseorang mungkin memberikan penafsiran atau interpretasi yang berbeda mengenai gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin. “Gaya” ternyata merupakan *stereotype* atau ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.²⁴

²²Ryani Dhyani Parashakti dan Dede Irfan Setiawan, “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang”, Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol 10, No 1 Tahun 2019, 71.

²³Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi:Pusaka, 2014), 77.

²⁴*Ibid.*, 79.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Rivai ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:²⁵

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

²⁵Dian Narulita Tristina dan Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru* (Ponorogo:Wade Grop, 2019), 31-32.

Gordon menyatakan bahwa terdapat lima tipe pemimpin yaitu tipe pemimpin yang otoriter, tipe paternalistik, tipe laissez faire, tipe demokratik dan tipe kharismatik.²⁶

1) Otoriter

Pemimpin otokratik dalam prakteknya akan menggunakan gaya kepemimpinan yang menuntut ketaatan penuh dari bawahannya dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan, benada keras dalam pemberian perintah atau intruksi dan menggunakan pendekatan positif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan. Perilaku kepemimpinan ini menurut Nawawi, menunjukkan ciri-ciri antara lain: (1) pelaksanaan tugas merupakan kegiatan terpenting, untuk itu orang yang dipimpin harus diberi instruksi-instruksi agar melaksanakan tugasnya. (2) sanksi atau hukuman dijadikan alat agar orang-orang yang dipimpinnya berusaha melaksanakan tugasnya tanpa membuat kekeliruan.²⁷

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang diuntungkan dalam organisasi.²⁸ Dimana kekuasaan dinilai paling tinggi dan diuntungkan, biasanya gaya ini lebih ketat dan menekan kepada para bawahannya.

2) Paternalistik

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistik adalah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:²⁹

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa. Bersikap terlalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.

²⁶ Cuk Jaka Purwanggono, *Buku Ajar: Kepemimpinan* (Semarang: Universitas Wahid Hasyim, 2020), 12.

²⁷ Nawawi, Hadari & Martiwi. M, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: UGM Press, 1993), 85.

²⁸ Dian Narulita Tristina & Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan & Pegawai*, 31.

²⁹ Aspizani Chaniago, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), 18.

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

3) Laissez Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini diartikan sebagai membiarkan orang berbuat sekehendaknya, Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin.³⁰

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol adalah :

- a) Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada selalu dapat ditemukan penyelesaiannya. Dengan kata lain, pemimpin tipe ini tidak memiliki '*sens of crisis*'.
- b) Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan *status quo*.
- c) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
- d) Enggan mengenakan sanksi (apalagi yang keras) terhadap bawahan yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpang, tetapi sebaliknya senang mengobral pujian.
- e) Memperlakukan bawahan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
- f) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

³⁰ Tisnawati Sule dan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2006), 260.

Jika berbagai ciri di atas disimak secara cermat, mungkin seseorang akan tiba pada kesimpulan bahwa tipe ini bukanlah tipe pemimpin yang efektif, karena sulit membayangkan adanya organisasi yang dihadapkan kepada situasi di mana tipe ini tepat. Memang benar bahwa pada momen tertentu situasi santai mungkin dihadapi. Misalnya ketika para anggota organisasi merayakan ulang tahun organisasi yang bersangkutan. Namun situasi santai tidak selama berlangsung dalam sebuah organisasi karena sifatnya sementara.³¹

Jadi penggunaan tipe ini lebih terletak pada pandangan bahwa ada tempat dan waktu untuk gaya santai dalam kehidupan organisasi meskipun hanya bersifat sementara. Karena situasi santai bersifat sangat sementara sehingga ciri ini tetap tidak tepat untuk diterapkan.

4) Demokratik

Kepemimpinan demokratis sebagai tipe pemimpin yang menempatkan posisinya di tengah-tengah anggota kelompoknya, hubungannya dengan kelompoknya bukan lagi sebagai atasan dan bawahan melainkan lebih pada saudara tua adiknya.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan yang terpenting dalam setiap kelompok. Tipe ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai yang satu dengan yang lain. Ralph White dan Ronald Lippi mengatakan sesuai yang dikutip oleh Winardi tipe demokratis ini memiliki karakter sebagai berikut:³²

- a) Semua *policies* merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.

³¹ Cuk Jaka Purwanggono, *Buku Ajar: Kepemimpinan*, 12.

³² Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama, 2017), 84-85.

- b) Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin itu menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada kelompok.

Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya, ia berusaha menjadi anggota kelompok secara mental tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.

5) Karismatik

Aderson menyatakan bahwa pemimpin kharismatik, sebenarnya hanya “kharismatis” dinegaranya sendiri, dan tidak berarti bagi bangsa dengan konteks kultural dan religius yang berbeda.

Menurut Tasirun kepemimpinan kharismatik terjadi karena pengikutnya mengira pemimpinnya itu seorang yang *maksum*. Seorang wakil tuhan dan lain-lain. Tapi sayang, pemimpin gaya ini dalam kenyataannya sering disalahgunakan sehingga akhirnya melahirkan frustrasi dan ujungnya adalah anarkis.³³

Kepemimpinan yang kharismatik diartikan sebagai kemampuan mengerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian yang dimiliki pemimpin, sehingga menimbulkan rasa menghormati, segan dan kepatuhan terhadap pemimpin.

Dalam pandangan Conger kepemimpinan karismatik mengedepankan kewibawaan diri seorang pemimpin, yang ditunjukkan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi kepada bawahannya. Kepekaan dan kedekatan pemimpin karismatik dengan bawahannya disebabkan karisma/kewibawaan pribadi (*personal power*)

³³ H. Mukhtar, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi: Pusaka, 2014), 95.

pemimpin untuk membutuhkan kepercayaan dan sikap proaktif bawahannya. Weber menyebutkan bahwa kepemimpinan karismatik menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:³⁴

- a) Keistimewaan kepribadian mendasari perilaku kepemimpinan karismatik.
- b) Pemimpin selalu mengajak orang-orang yang dipimpinnya berbuat sesuatu yang diridhai Allah SWT.
- c) Pemimpin dan kepemimpinannya dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya mengagumkan dan berwibawa.

4. Teori tentang Profesionalisme Tenaga Pendidik

Menurut ketentuan umum dalam undang-undang guru dinyatakan bahwa professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kehidupan yang memerlukan kemahiran, keahlian, atau kecakapan yang memenuhi standart mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sudarwan Danim mengartikan professional adalah sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.³⁵

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Guru harus dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga mampu menghasilkan lulusan berakhlak, bermutu, dan berdaya saing tinggi dalam dunia kerja. Menjadi guru profesional tidaklah mudah. Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh untuk memberdayakan guru yaitu dengan menggerakkan para guru agar kinerjanya meningkat karena kinerja guru

³⁴ Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, 188-189.

³⁵ Riswadi, *Kompetensi Profesional Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 17-18.

merupakan cerminan kualitas pendidikan di sekolah. Guru akan bekerja secara optimal apabila didukung oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah.

Profesionalisme guru merupakan sebuah kondisi yang memiliki arah dan tujuan dalam peningkatan kualitas suatu keahlian dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam hal proses pembelajaran terbentuk dari adanya profesionalisme yang tinggi. Guru dituntut harus profesional, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan ajar, dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar.

Guru yang profesional harus menguasai empat kompetensi dasar, yaitu:³⁶

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki tenaga pendidik untuk melihat karakteristik peserta didik dari berbagai aspek seperti aspek moral, aspek emosional, dan aspek intelektual. Kemampuan pendidikan mengacu pada perolehan ilmu pendidikan sebagai dasar dari proses pendidikan. Artinya tenaga pendidik harus mampu menguasai teori dan prinsip belajar karena perbedaan kepribadian karakteristik dan minat yang dimiliki peserta didik.

Kompetensi kepribadian yaitu kepribadian yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik profesional di antaranya sikap, kepribadian, perilaku, moralitas, rasa tanggung jawab, dan citra sosial.

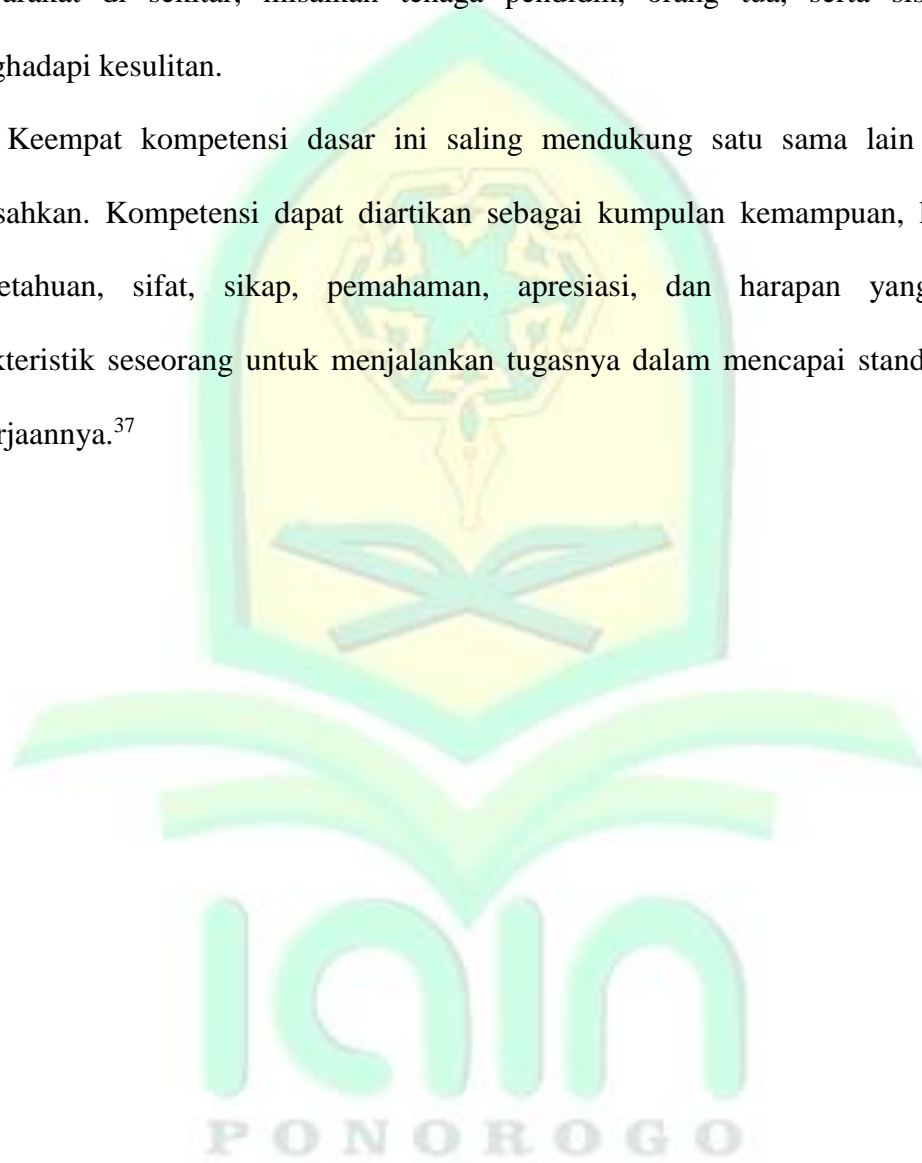
Kompetensi professional adalah kompetensi yang diperlukan tenaga pendidik untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai materi pembelajaran, teknologi, dan seni budaya yang diajarkan. Tenaga pendidik berperan dalam mengarahkan kegiatan belajar peserta didik

³⁶ Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 51.

supaya mencapai tujuan belajarnya. Oleh karena itu tenaga pendidik harus mampu memberikan materi pembelajaran dengan sebaik mungkin.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang tenaga pendidik untuk berkomunikasi, bekerjasama, saling memahami, dan nyaman ketika berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan ini dapat memfasilitasi hubungan antara sekolah dan masyarakat di sekitar, misalkan tenaga pendidik, orang tua, serta siswa dalam menghadapi kesulitan.

Keempat kompetensi dasar ini saling mendukung satu sama lain dan tidak terpisahkan. Kompetensi dapat diartikan sebagai kumpulan kemampuan, kecakapan, pengetahuan, sifat, sikap, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang menjadi karakteristik seseorang untuk menjalankan tugasnya dalam mencapai standar kualitas pekerjaannya.³⁷



³⁷Rosalina Dewi Heryani dan Irna Kumala, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan* (Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI), Vol. 6 No 2 Tahun 2020, 25.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dan penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Contoh: Studi kasus tentang peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Ponorogo dan lain-lain.¹

2. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan hasil dari penelitian dengan menggunakan kata-kata tertulis, dan mendeskripsikan dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti diharuskan berbaur dan menyatu dengan subyek penelitian sehingga kehadiran peneliti tidak dapat diwakilkan oleh angket atau tes. Selama penelitian berlangsung dilakukan pengamatan dan wawancara dengan mendalam untuk mengeksplorasi fokus penelitian. Dengan demikian peneliti membangun keakraban dan tidak menjaga jarak dengan subjek penelitian.

¹ Sri Wahyuningsih, *Metode Penelitian Studi Kasus* (Madura: UTM Press. 2013), 16.

Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif maka kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat diperlukan dan mutlak untuk hadir di lapangan, karena peneliti bertindak sebagai instrument aktif dalam pengumpulan data.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di SMP Negeri 1 Ponorogo yang berlokasi di Jl. Hos. Cokroaminoto No. 82, Ds. Bangunsari, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo.

Peneliti memilih penelitian di SMP Negeri 1 Ponorogo karena SMPN 1 Ponorogo merupakan salah satu dari sekolah negeri favorit dan unggulan di Kabupaten Ponorogo. Hal itu dibuktikan dengan beberapa daya tarik yang dimiliki oleh sekolah tersebut, di antaranya yaitu mengenai kedisiplinan, ketertiban, kreatifitas siswa, selama masa pandemi ternyata tidak menyurutkan semangat dan menurunkan produktivitas peserta didik. Hal tersebut, terbukti dengan torehan prestasi melalui kejuaraan di berbagai bidang dan kategori, yaitu SMP Negeri 1 Ponorogo berhasil meraih penghargaan sebagai juara mulai dari tingkat kabupaten hingga nasional, panen prestasi tersebut bukan hanya di bidang akademik saja, melainkan di bidang nonakademik. Dengan demikian tenaga pendidik dapat dikatakan profesional dalam menjalankan tugasnya.

D. Data dan Sumber Data

Data penelitian diperoleh dari sumber data dengan melalui:

1. Sumber Data Primer

Menurut Umi Narimawati data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file, data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sarana mendapatkan informasi ataupun data.²

Dengan demikian sumber data primer penelitian ini adalah: Kepala Sekolah SMPN 1

²Nuning Indah Pratiwi, "Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi" Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Vol 1. No 2 Tahun 2017, 211.

Ponorogo, dan Tenaga Pendidik SMPN 1 Ponorogo. Dari narasumber tersebut peneliti ingin menggali:

- a. Peneliti ingin mengetahui sejarah awal berdirinya SMP Negeri 1 Ponorogo.
- b. Peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.
- c. Peneliti ingin mengetahui bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang sumber datanya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau dari dokumen.³ Sumber data dari penelitian ini yaitu melalui data-data dari hasil penelitian di SMP Negeri 1 Ponorogo. Untuk mendapatkan data sekunder peneliti mencari data dari tulisan-tulisan yang telah ada berupa buku, jurnal, dan lain sebagainya. Diharapkan agar data yang diperoleh bisa valid dan lebih subjektif.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Tiga prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Wawancara bukanlah suatu kegiatan di mana satu orang hanya bertugas untuk melakukan atau memulai pembicaraan sementara yang lain hanya mendengarkan. Menurut Stewart & Cash mereka menyebutkan bahwa wawancara sesungguhnya adalah forum interaksi

³Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 15.

yang sangat dimungkinkan terjadinya pertukaran informasi antara *interviewer* dan *interviewee*.⁴

Peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk mengetahui informasi bahwasanya bagaimana rencana ke depannya yang akan dilakukan kepala sekolah dan tenaga pendidik untuk lebih memajukan lembaga sekolah di SMP Negeri 1 Ponorogo.

2. Observasi

Pada penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipan atau dikenal partisipatif sering dianggap sebagai varian dari metode observasi naturalistik karena memiliki kemiripan. Perbedaannya adalah peneliti bukan lagi pengamat jarak jauh karena ia telah bergabung dengan partisipan dan menjadi bagian dari kelompoknya. Seorang peneliti melakukan ini untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.⁵

Observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan yaitu untuk menggali informasi dan mengetahui tentang suatu hal yang berhubungan dengan penelitian. Yaitu mengenai gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, gaya atau model yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, serta untuk mengetahui seberapa keprofesionalan seorang tenaga pendidik sejauh ini di SMP Negeri 1 Ponorogo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengambilan data yang diproses melalui dokumen-dokumen, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber dokumen yang mungkin atau bahkan berlawanan dari hasil wawancara. Metode

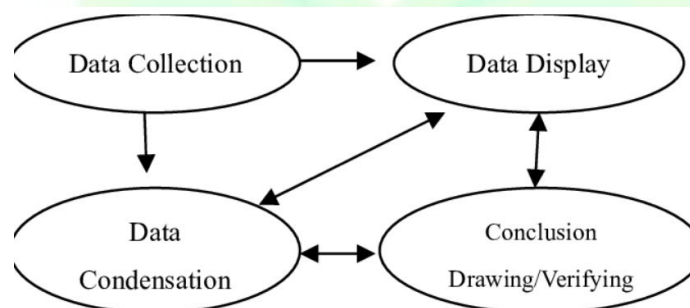
⁴Umar Sidiq dan Moh, Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 72.

⁵ <https://penelitianilmiah.com/jenis-observasi/>. Diakses pada tanggal 4 Juni pukul 10.00 WIB.

dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.⁶ Dokumentasi yang diperoleh untuk melengkapi data yaitu seperti sejarah berdirinya SMP Negeri 1 Ponorogo, letak geografis SMP Negeri 1 Ponorogo, visi dan misi SMP Negeri 1 Ponorogo, struktur organisasi SMP Negeri 1 Ponorogo, mengenai sarana dan prasarana di SMP Negeri 1 Ponorogo, dan lain sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai pada tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Milles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data condention, data display, dan conclusion drawing/verification. Langkah-langkah analisis ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1: Komponen-komponen dalam Analisis Data (Interactive model)

1. *Data Condensation* (Kondensasi data)

Data yang ada mengacu kepada proses memilih, menyeleksi, menyederhanakan, memfokuskan, dan transformasi data yang dikumpulkan melalui

⁶Sandi Hesti Sondak et.al, *Faktor-faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Profinsi Sulawesi Selatan* (Sulawesi Utara: Jurnal Emba), Vol 7. No 1 Tahun 2019, 5.

penulisan catatan lapangan atau observasi, hasil data wawancara, dokumen-dokumen serta empiris lainnya. Dengan proses kondensasi diharapkan data yang didapatkan lebih akurat. Hal ini disebabkan pada proses kondensasi data diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan secara terus-menerus atau kontinu. Kemudian beberapa data yang diperoleh, dikumpulkan, dianalisis dan dipadatkan untuk menajamkan, memilih, memfokuskan, menata data sehingga dapat diverifikasi menjadi kesimpulan akhir. Dalam penelitian kualitatif, data dapat di transformasikan dalam banyak cara melalui pemilihan, parafrase ataupun ringkasan.⁷

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah proses kondensi yaitu proses penyajian data yang dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, flowchart dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data tersusun, terorganisasi dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah untuk dipahami. Yang paling sering digunakan dalam penyajian data adalah dengan teks yang naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi.⁸

3. *Conclusion drawing/verifications* (Penarikan Kesimpulan/verifikasi)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Berdasarkan data yang telah dikondensasi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan. Apabila penemuan didukung dengan bukti-bukti yang konsisten dan valid, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁹

⁷ Milles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3* (Singapore : SAGE Publications, 2014), 12.

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2015), 249.

⁹ *Ibid.*, 249.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik pemeriksaan, antara lain sebagai berikut :

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data dan tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan waktu perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lokasi penelitian sampai mencapai kejenuhan dalam pengumpulan data tercapai.¹⁰

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan 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, apabila perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman.¹¹

3. Triangulasi

Menggunakan pendekatan triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Adapun triangulasi yang digunakan yaitu:

a. Triangulasi Teknik

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu melalui wawancara disertai obeservasi serta didukung dengan dokumentasi.

b. Triangulasi Sumber

¹⁰M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 320.

¹¹*Ibid.*, 320

Yaitu mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.¹² Berbagai sumber tersebut yaitu hasil wawancara bapak Kepala Sekolah, dan Tenaga Pendidik serta data-data pendukung berupa dokumen maupun lainnya.

c. Triangulasi Waktu

Waktu merupakan hal yang juga mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di saat pagi hari pada waktu narasumber masih segar, masih belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, atau observasi serta teknik lain dalam situasi dan waktu yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dapat dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai mendapatkan kepastian terhadap datanya.¹³

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Proses dari validitas data dengan menggunakan triangulasi sumber, maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa sumber atau informan yang berbeda namun mereka masih memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.¹⁴

Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten, atau kontradiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti.

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 241.

¹³ Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 96.

¹⁴ *Ibid.*, 321

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah SMP Negeri 1 Ponorogo

SMP Negeri 1 Ponorogo berdiri pada tanggal 6 Agustus 1946. Dalam situasi perang kemerdekaan dengan situasi yang serba tidak menentu muncul gagasan untuk mendirikan lembaga pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Ponorogo, karena pada waktu itu (1946) SMP Negeri baru ada satu di Madiun, yaitu SMP Negeri 1 Madiun. Padahal untuk perjalanan ke Madiun butuh waktu lama dan sulitnya alat transportasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka didirikanlah SMP Negeri 1 Ponorogo.

Berdirinya SMP Negeri 1 Ponorogo diprakarsai oleh 3 orang sahabat yang pada saat itu menjabat Kepala Sekolah Rakyat (SR) yaitu: Parwoto Hadiwijoyo Kepala SR Diponegoro, Kamil Pranowo Kepala SR Sriwijaya, R. Suryo Martono Kepala SR Majapahit. Tempat kegiatan belajar mengajar di ELS Gang Loji, Ponorogo yang sekarang ditempati SMP Negeri 5 Ponorogo, Jl. Dr. Sutomo, Ponorogo dengan jumlah murid sebanyak 120 orang, dalam situasi perang kemerdekaan, meski Negara Kesatuan Republik Indonesia sudah merdeka, namun penyelenggaraan kegiatan belajar tidak tenang dan berpindah-pindah.

Dalam sejarahnya tercatat 4 kali SMP Negeri 1 Ponorogo berpindah tempat belajar yaitu:

- a. Tahun 1946 di ELS, Gang Loji, Ponorogo. (SMP Negeri 5 Ponorogo, jl. Dr. Sutomo Ponorogo)
- b. Tahun 1947 di Desa Gontor, Kecamatan Mlarak

- c. Tahun 1947 – 1948 di SR Majapahit, Ponorogo. (Sebelah Utara BRI Ponorogo, jl. Pemuda, sekarang jl. Sukarno-Hatta Ponorogo)
- d. Tahun 1950 di CHTH, jl. Kabupaten (Gedung DPRD Kabupaten Ponorogo, jl. Aloon-aloon Timur Ponorogo)
- e. Tahun 1951 di Rumah Dinas Assisten Residen, RSUD darurat, jl. Mojopahit. (SMP Negeri 1 Ponorogo, jl. Sukarno-Hatta 82 Ponorogo)¹

Kepala Sekolah yang pernah menjabat di SMPN 1 Ponorogo:

Tabel 4.1: Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Ponorogo

No	Kepala Sekolah	Periode
1.	Parwoto Hadiwijoyo	1946
2.	Soenaryo	1947-1948
3.	Soemarsono	1944
4.	Kamil Pranowo	1950
5.	R. Suryo Martono	1954
6.	Slamet, BA	1967-1979
7.	Hajar Suyoto, BA	1979
8.	Moedjono, BA	979-1984
9.	Supangat, BA	1984-1988
10.	Samidi	1988-1994
11.	Drs. Asisno, S.Pd.	1994-2001
12.	Maskuri, SH. M.Pd.	2001-2004
13.	Drs. Parwoto, M.Si.	2005 – 2013
14.	Hj. Yuli Dwi Astuti, S.Pd, M.Pd	2013 – 2020
15.	Setiantono, S.Pd. PLT.	1 Agustus 2020 – 1 Maret 2021

¹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 01/D/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian

16.	Drs. Imam Mujahid, MA. PLT.	1 April 2021 – Sekarang
-----	-----------------------------	-------------------------

2. Letak Geografis SMPN 1 Ponorogo

Tabel 4.2: Letak Geografis SMPN 1 Ponorogo

1. Nama Sekolah	: SMP Negeri 1 Ponorogo
2. Alamat	: Jl. Soekarno Hatta No.82 Bangunsari Ponorogo
3. No. Telepon	: (0352) 481670
4. NSS/NPSN	: 201051117001/20510756
5. Jenjang Akreditasi	: A
6. Tahun Didirikan	: 1946
7. Tahun Beroperasi	: 1946
8. Kepemilikan Tanah	: Pemerintah
9. Status Tanah	: Hak Pakai
10. Luas Tanah	: 7925 m
11. Status Bangunan Milik	: Pemerintah
12. Surat Ijin Bangunan	: -
13. Luas Seluruh Bangunan	: 5629 m

3. Visi, Misi, dan Tujuan SMPN 1 Ponorogo

Adapun visi, misi, dan tujuan dari SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu sebagai berikut:

a. Visi

“Terdepan dalam Kualitas Intaq, Iptek, Budi Pekerti Luhur dan Berbudaya Lingkungan”.

b. Misi

- 1) Mewujudkan standart kompetensi lulusan SMP Negeri 1 Ponorogo yang cerdas, berdasarkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Mengintegrasikan kurikulum berbasis Pendidikan Karakter dan Pendidikan Lingkungan Hidup.
- 3) Mewujudkan proses pembelajaran berdasarkan CTL berbasis lingkungan dan teknologi informasi.
- 4) Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan professional serta warga sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan.
- 5) Mewujudkan standart sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung peningkatan kepedulian kepada lingkungan.
- 6) Mewujudkan standart pengelolaan berbasis ISO 900:2008, guna mendukung peningkatan kepedulian kepada lingkungan.
- 7) Mewujudkan standart pembiayaan yang berimbang, efektif dan efisien.
- 8) Terwujudnya sistem *Authentic Assessment Internasional* yang mengintegrasikan materi pendidikan berkarakter dan lingkungan hidup.
- 9) Mengembangkan potensi dan kompetensi siswa di bidang sains, seni, olahraga dan kepedulian terhadap lingkungan yang mampu berkompetensi di era global.
- 10) Mewujudkan pelestarian dan pengembangan budaya.
- 11) Mewujudkan hubungan kerja sama antar alumni, orang tua, masyarakat, dan lembaga lain.
- 12) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, sehat, hijau, aman, dan nyaman, dengan membudayakan: peduli lingkungan, ketertiban, kedisiplinan, mutu sekolah, prestasi, dan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, dan sayang).²

c. Tujuan

² Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 03/D/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian

- 1) Tercapainya tingkat kelulusan 100% dengan rata-rata nilai setiap mapel UN 8,65.
- 2) Meningkatkan presentase lulusan yang diterima di sekolah negeri (SMA/SMK/MA) sekurang-kurangnya 85% dari lulusan.
- 3) Menjuarai berbagai kompetisi OSN, O2SN, FL2SN.
- 4) Terlaksananya program sehat jasmani dan rohani.
- 5) Terlaksananya program pengembangan diri sesuai dengan potensi siswa (ekstrakurikuler terpadu).
- 6) Terlaksananya program 7 K (keamanan, ketertiban, keindahan, kebersihan, kenyamanan, kerindangan, kekeluargaan) sehingga sekolah menjadi kondusif.
- 7) Terlaksananya pembiasaan program 5 S (salam, salim, sapa, dan santun).³

4. Struktur Organisasi SMPN 1 Ponorogo

Dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya membutuhkan kerja sama yang baik untuk mewujudkan sebuah visi, misi, dan tujuan lembaga. Di setiap lembaga pasti membutuhkan struktur organisasi untuk membagi tugas untuk mewujudkan cita-cita lembaga. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya struktur organisasi lembaga akan lebih memudahkan untuk melihat jumlah anggota yang menduduki jabatan. Di SMP Negeri 1 Ponorogo terdapat struktur organisasi yang sangat terperinci, yang dikepalai oleh bapak Imam Mujahid kemudian komite sekolah diduduki oleh ibu Mulyani.⁴

5. Keadaan Guru dan Siswa

a. Data Tenaga Pendidik dan Karyawan

SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki tenaga pendidik dan staff yang berjumlah 78 orang yang mana 43 orang sebagai guru tetap (PNS), 8 orang sebagai guru tidak tetap/guru bantu, 6 orang sebagai staf tata usaha (PNS), 16 orang sebagai pegawai tidak tetap,

³ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 03/D/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁴ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 04/D/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian

dan 5 orang sebagai tenaga kontrak. Hal tersebut dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.3: Jumlah Tenaga Pendidik dan Karyawan SMP Negeri 1 Ponorogo

No	Nama	Jumlah
1	Guru Tetap (PNS)	43
2	Guru tidak Tetap/ Guru Pembantu	8
3	Staf Tata Usaha	6
4	Guru tidak Tetap	16
5	Tenaga Kontrak	5
	Jumlah	78

b. Keadaan Siswa

SMP Negeri 1 Ponorogo termasuk sekolah yang banyak diminati oleh masyarakat. Jadi, SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki siswa yang cukup banyak yaitu berjumlah 855 siswa dari kelas VII sampai kelas IX. Yang mana kelas VII siswanya berjumlah 286 siswa dan dibagi menjadi 9 rombel, kelas VIII terdapat 285 siswa dan dibagi menjadi 9 rombel, dan kelas IX terdapat 284 siswa dan dibagi menjadi 9 rombel juga.

c. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas pendukung untuk menunjang jalannya proses pembelajaran agar bisa berjalan secara kondusif. Segala bentuk sarana dan prasarana di sekolah bisa dimanfaatkan semua pihak. Pengadaan sarana dan prasarana ini digunakan untuk meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Tanpa sarana dan prasarana, pembelajaran yang dilakukan tidak dapat berjalan secara maksimal. Hal itu menunjukkan betapa pentingnya sarana dan prasarana sebagai penunjang di lembaga pendidikan. Adapun sarana dan prasarana yang ada di lembaga

pendidikan SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki 27 ruang kelas, 1 ruang Kepala Sekolah, 1 ruang Guru, 1 ruang TU, 1 ruang data Tata Usaha, 2 ruang Gudang Mebeler, 1 ruang Lobi/Pendopo, 1 ruang Operator, 1 ruang Perpustakaan, 2 ruang Laboratorium IPA, 1 ruang Laboratorium Bahasa, 1 ruang Kesenian, 3 ruang Laboratorium Komputer, 1 ruang Pertunjukan, 2 ruang meeting, 1 ruang BK, 1 ruang OSIS, 1 ruang UKS, 2 kamar mandi Guru, dan 33 kamar mandi Siswa.

B. Paparan Data

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.

Tenaga pendidik bertugas sebagai pendidik, pembimbing, dan pelatih bagi anak didiknya yang dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, yang dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan dapat memberikan kesempatan bagi anak didiknya untuk berfikir aktif, kreatif, dan inovatif dalam menuangkan kemampuannya. Tentunya untuk dapat mewujudkan hal tersebut tenaga pendidik harus memiliki sikap dan jiwa yang professional sebagai tenaga pendidik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala sekolah bahwasannya untuk menjadikan tenaga pendidik yang professional tidak luput dari strategi-strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Strategi merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan jangka panjang, segala sesuatu pasti akan membutuhkan strategi agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Begitupun dengan kepemimpinan kepala sekolah tentunya memiliki strategi-strategi untuk memajukan lembaga sekolah yang sedang dipimpin.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik secara agama yaitu meneladani sifat Rasulullah Saw yang mana Rasulullah Saw adalah seorang Nabi dan juga seorang

pemimpin yang memiliki budi pekerti yang agung. Sifat kepemimpinan yang patut diteladani dari Rasulullah Saw yaitu *sidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fathonah* (memiliki kecerdasan). Sedangkan strategi yang diterapkan kepala sekolah secara umum yaitu dengan cara pemetaan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik, memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik, memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, memberikan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat, dan juga memberikan penguatan kepada tenaga pendidik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Imam Mujahid selaku kepala sekolah di SMP Negeri 1 Ponorogo:

“Strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik secara agama tentunya meneladani sifat Rasulullah yaitu *sidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), dan *fathonah* (memiliki kecerdasan). Sedangkan secara umum yaitu melalui pemetaan kompetensi, pemetaan kesempatan, dan untuk penerapannya melalui motivasi, pelatihan-pelatihan, workshop dan juga penguatan. Ketika tenaga pendidik sudah mendapatkan fasilitas untuk meningkatkan profesionalismenya diharapkan dapat mendorong untuk memiliki pengembangan diri yang cukup, memiliki peralatan untuk menunjang pembelajaran, rajin mengikuti kegiatan-kegiatan diklat dan pelatihan-pelatihan.”⁵

Strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dilakukan agar tenaga pendidik lebih profesional dalam menjalankan perannya, tidak melakukan sesuai dengan keinginannya, melainkan lebih bertanggung jawab dengan tugasnya, lebih disiplin, tepat waktu, menjadi tenaga pendidik yang kreatif, inovatif, dan dapat menjadi tauladan bagi murid-muridnya. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Khoirul Anwar:

“Strategi yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik agar tenaga pendidik lebih profesional dalam menjalankan perannya, tidak melakukan sesuai dengan keinginannya sendiri, melainkan lebih bertanggung jawab dengan tugasnya, lebih disiplin, tepat waktu, menjadi tenaga pendidik yang kreatif, inovatif, dan dapat menjadi tauladan bagi murid-muridnya yaitu melalui berbagai pelatihan seperti adanya guru penggerak, mengikuti kegiatan workshop yang berkaitan dengan penilaian, teknik mengajar, membuat media pembelajaran seperti pembuatan google classroom untuk media belajar secara daring.”⁶

⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

Gagasan yang hampir sama dikemukakan oleh bapak Mus Mujiono sebagai berikut:

“Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru ya biasanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat untuk meperluas wawasan tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik bisa memenuhi kompetenya sebagai pendidik.”

Bapak Hariyadi menyampaikan bahwa salah satu strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu dengan cara menyamakan visi misi tenaga pendidik, memberikan pembinaan terhadap tenaga pendidik, dan melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik setiap akhir semester melalui rapat dinas yang mana rapat membahas mengenai koordinasi dan informasi kedinasan yang akan dilakukan dan mengevaluasi kegiatan yang sudah dilakukan pada akhir semester.

“Strategi yang digunakan kepala sekolah yang pertama menyamakan visi dan misi tenaga pendidik, memberikan pembinaan terhadap tenaga pendidik, dan melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik yang dilakukan setiap akhir semester melalui rapat dinas yang membahas koordinasi dan informasi kedinasan yang akan dilakukan dan mengevaluasi kegiatan yang sudah dilakukan.”⁷

Kesimpulan dari pernyataan keempat narasumber tersebut yaitu kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin di SMP Negeri 1 Ponorogo untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik menerapkan strategi kepemimpinan dengan meneladani sifat Rasulullah Saw, dan juga dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat, menyamakan visi dan misi tenaga pendidik, dan dengan selalu mengadakan evaluasi kinerja disetiap akhir semester.

Untuk mendukung strategi yang sedang dilaksanakan, kepala sekolah juga melaksanakan pengawasan terhadap tenaga pendidik agar tenaga pendidik selalu menjalankan tugasnya dengan lebih professional.

Bapak Imam Mujahid menjelaskan mengenai bentuk pengawasan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu dengan cara memonitoring dan mengadakan evaluasi setiap akhir semester dan akhir tahun.

⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

“Pengawasannya berupa monitoring dan evaluasi setiap akhir semester dan akhir tahun dan juga melalui supervisi akademik.”⁸

Bapak Khoirul Anwar juga menyampaikan pendapatnya mengenai kepengawasan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu bentuk pengawasan kepala sekolah untuk meningkatkan keprofesionalitas tenaga pendidik yaitu bapak kepala sekolah adalah sebagai manajer sehingga bentuk pengawasannya diserahkan kepada bagian masing-masing seperti apabila bersangkutan dengan siswa maka sudah di serahkan dan sudah menjadi tanggung jawab waka kesiswaan, begitupun yang berkaitan dengan tenaga pendidik atau guru maka yang menangani yaitu waka kurikulum kemudian waka kurikulum membuat laporan atas kinerjanya kepada kepala sekolah.

“Bentuk pengawasan kepala sekolah untuk meningkatkan keprofesionalitas tenaga pendidik yaitu bapak kepala sekolah adalah sebagai manajer sehingga bentuk pengawasannya diserahkan kepada bagian masing-masing seperti apabila bersangkutan dengan siswa maka sudah di serahkan dan sudah menjadi tanggung jawab waka kesiswaan, begitupun yang berkaitan dengan tenaga pendidik atau guru maka yang menangani yaitu waka kurikulum kemudian waka kurikulum membuat laporan atas kinerjanya kepada kepala sekolah.”⁹

Bapak Hariadi mengemukakan pendapatnya mengenai pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pengawasan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik ini berjenjang sekolah ini merupakan sekolah yang besar sehingga ada namanya tim penilai kinerja guru, tim penilai ini terdiri dari 8 orang dan setiap orang membawahi 8 orang juga sehingga nanti dari 8 orang yang dibawahi tadi akan memiliki data dan data tersebut masuk ketim dan tim tersebut akan menyerahkan kepada kepala sekolah.

“Pengawasan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik ini berjenjang sekolah ini merupakan sekolah yang besar sehingga ada namanya tim penilai kinerja guru, tim penilai ini terdiri dari 8 orang dan setiap orang membawahi 8 orang juga sehingga nanti dari 8 orang yang dibawahi tadi akan memiliki data dan data tersebut masuk ketim dan tim tersebut akan menyerahkan kepada kepala sekolah.”¹⁰

⁸ Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

⁹ Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹⁰ Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

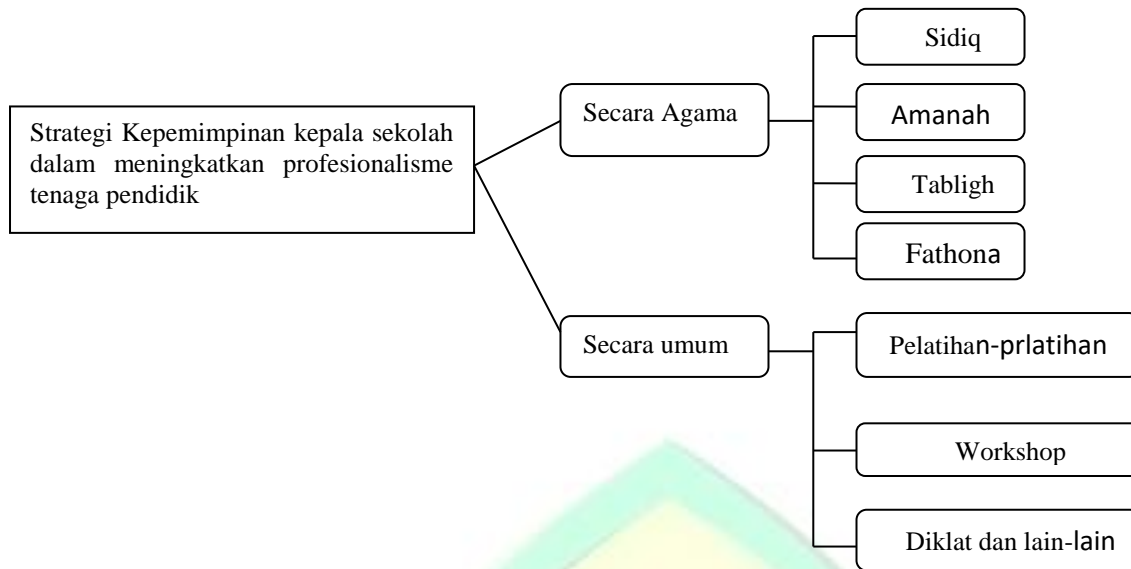
Bapak Mus Mujiono juga mengemukakan pendapatnya mengenai pengawasan yang dilakukan kepala sekolah yaitu bapak kepala sekolah selalu memonitoring apabila ada suatu kendala atau masalah yang dialami pendidik maka kepala sekolah memberikan masukan arahan membantu memecahkan masalah yang terjadi sehingga semuanya akan terselesaikan dengan baik.

“Bapak kepala sekolah selalu memonitoring apabila ada suatu kendala atau masalah yang dialami pendidik maka kepala sekolah memberikan masukan arahan membantu memecahkan masalah yang terjadi sehingga semuanya akan terselesaikan dengan baik.”¹¹

Dari hasil paparan diatas, secara keseluruhan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui peneladanan sifat-sifat Rasulullah Saw yaitu sidiq (yang mana seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur dalam memimpin agar menjadi contoh buat bawahannya dan dapat memajukan lembaga sekolah dengan baik, amanah (seorang kepala sekolah tentunya harus dapat dipercaya oleh bawahannya dan masyarakat), tabligh (seorang kepala sekolah harus mampu menyampaikan hal yang baik kepada bawahannya, dan fathonah (kepala sekolah harus memiliki kecerdasan untuk memajukan lembaga sekolahnya).

Secara umum strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu melalui mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat, seminar dan lain sebagainya. Kepala sekolah adalah sosok yang paling berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, untuk lebih meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik memberikan tauladan secara langsung yaitu melalui kepribadian yang disiplin, tepat waktu, memiliki karakter yang bijak, menjadi seorang yang bertanggung jawab dan lain-lain.

¹¹ Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/09-03/2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara



Gambar 4.1: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.

Tenaga pendidik adalah salah satu peran yang sangat penting di sebuah lembaga pendidikan, untuk melihat tolak ukur kemajuan sebuah lembaga pendidikan tidak luput dari peran kepala sekolah dan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang bagus dan professional. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 menetapkan standart kompetensi yang wajib dimiliki oleh tenaga pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo mengenai gaya kepemimpinan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku atau karakter seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau lembaga. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo dalam memimpin bawahannya terutama dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik menerapkan gaya kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah Saw dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif yang mana menggunakan sistem musyawarah, mencerminkan akhlakul karimah yang baik, bijaksana, selalu mendahulukan kepentingan bersama, dan selalu

bersikap rendah hati. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Imam Mujahid selaku kepala sekolah di SMP Negeri 1 Ponorogo:

“Gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya menggunakan gaya demokratis dan partisipasi, ketika ada suatu konsep dari bawahan atau atasan dimusyawarahkan terlebih dahulu kemudian kita setuju, memberikan contoh perilaku yang baik, menjadi pemimpin yang bijak, dan tentunya selalu mementingkan kepentingan bersama, seperti yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah Saw.”¹²

Hal yang hampir sama mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah juga ditambahkan oleh bapak Khoirul Anwar sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu menerapkan gaya demokratis, ketika memutuskan segala sesuatu harus lewat musyawarah, bapak kepala sekolah seorang yang bijak, dan baik karena bapak kepala sekolah juga merupakan seorang ustad sehingga bapak kepala sekolah memiliki prinsip bahwa di manapun beliau bapak kepala sekolah berada tidak ingin membuat konflik, dengan kehadirannya bapak kepala sekolah seharusnya bisa menjadi sahabat ataupun saudara, karena sikap dan perlakuan bapak kepala sekolah terhadap bawahannya tidak pernah membeda-bedakan tidak ada unsur penekanan terhadap bawahan, bapak kepala sekolah seorang yang ramah, penuh dengan edukasi dan juga terbuka, apabila ada bawahannya yang memiliki masalah maka kepala sekolah melakukan pendekatan secara persuasif membantu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cara mengajak berbicara di tempat makan sehingga terasa seperti keluarga.”¹³

Hal yang hampir sama mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah ditambahkan oleh bapak Hariadi Sebagai berikut:

“Beliau kepala sekolah menggunakan gaya demokratis, menerima masukan, kritik, dan saran dari bawahannya, selalu menentukan segala sesuatu dengan musyawarah, saling merangkul dan menghargai terhadap bawahannya.”¹⁴

Hal yang serupa mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah juga disampaikan oleh bapak Mus Mujiono sebagai berikut:

“Bapak kepala sekolah selama memimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, selalu terbuka, mendengarkan masukan dari bawahan, karena semua memiliki hak untuk menyampaikan pendapat karena beliau tidak pernah membeda-bedakan antara satu sama lain, selalu merangkul, memperlakukan tenaga pendidik seperti keluarga sendiri, dan beliau merupakan seorang pemimpin yang sangat terbuka.”¹⁵

¹² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

Kesimpulan dari pernyataan keempat narasumber mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya agar dapat menyampaikan pendapatnya, dan ketika memutuskan segala sesuatu diputuskan secara musyawarah bersama.

Untuk mendukung gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi-motivasi terhadap bawahannya.

Bapak Imam Mujahid selaku kepala sekolah menyampaikan cara beliau sebagai kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya yaitu dengan cara ketika diarena rapat dinas, menyampaikan kisah-kisah nyata dan kisah kontekstual bagi para tenaga pendidik yang sukses dalam bekerja, kemudian ada pembinaan secara rutin bagi tenaga pendidik.

“Motivasinya yang pertama diarena rapat dinas, menyampaikan kisah-kisah nyata dan kisah kontekstual bagi para tenaga pendidik yang sukses dalam bekerja, kemudian ada pembinaan secara rutin bagi tenaga pendidik.”¹⁶

Bapak Khoirul Anwar menyampaikan pendapatnya mengenai cara bapak Imam Mujahid selaku kepala sekolah dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya yaitu bapak kepala sekolah adalah seorang yang religius sehingga cara memotivasi tenaga pendidik dengan cara mengajak dan memberi tauladan untuk sholat dhuha bersama ketika istirahat dan sholat jama'ah dhuhur.

“Cara kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu bapak kepala sekolah adalah seorang yang religius sehingga cara memotivasi tenaga pendidik dengan cara mengajak dan memberi tauladan untuk sholat dhuha bersama ketika istirahat dan sholat jama'ah dhuhur.”¹⁷

¹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

Hal yang hampir sama mengenai cara kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya ditambahkan oleh bapak Hariadi Sebagai berikut:

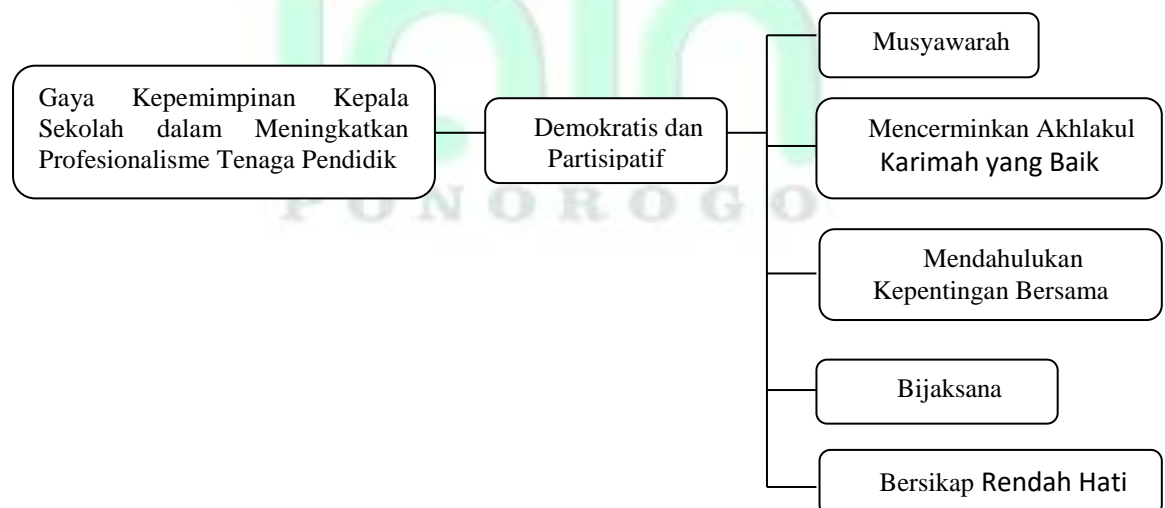
“Kepala sekolah memberikan tauladan kepada tenaga pendidik sehingga tidak merasa dipinggirkan, kepala sekolah selalu mengajak melakukan sholat dhuha berjamaah ketika istirahat, dan melakukan sholat dhuhur berjamaah, supaya tenaga pendidik juga lebih menghargai waktu, melatih sikap disiplin dan menumbuhkan rasa keprofesionalan seorang tenaga pendidik.”¹⁸

Hal yang hampir sama mengenai cara kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya ditambahkan oleh bapak Mus Mujiono Sebagai berikut:

“Bapak kepala sekolah selalu memberikan support terhadap tenaga pendidik, kebetulan kepala sekolah juga merupakan seorang yang religius jadi beliau memberikan tauladan yang baik terhadap pendidik.”¹⁹

Dari hasil paparan data diatas, secara keseluruhan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yaitu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif yang mana menggunakan sistem musyawarah, mencerminkan akhlakul karimah yang baik, bijaksana, selalu mendahulukan kepentingan bersama, selalu bersikap rendah hati, dan mampu mendengarkan pendapat orang lain. Kepala sekolah juga menjadi tauladan bagi bawahannya, beliau memberikan contoh ketika waktu istirahat melaksanakan sholat duha berjama'ah, memberikan arahan dan masukan ketika ada bawahan yang bermasalah, dan segala sesuatu yang terjadi diputuskan secara bermusyawarah yang dilakukan melalui rapat yang dilakukan setiap semester sekali.

Gambar 4.2: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah



¹⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

¹⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

3. Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 1 Ponorogo.

Segala sesuatu tentunya memiliki hasil entah itu hasil yang baik ataupun hasil yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khoirul Anwar bahwa hasil kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah baik, karena tenaga pendidik sudah menjalankan tugasnya secara professional. Bapak Khoirul Anwar menyampaikan bahwa:

“Bapak kepala sekolah sudah menjalankan tugasnya dengan baik, hasilnya juga baik karena semuanya sudah menjalankan tugasnya masing-masing secara baik termasuk tenaga pendidik sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan professional, tenaga pendidik sudah tahu apa yang harus dilakukan semuanya sudah berjalan sebagaimana mestinya”²⁰

Hal yang hampir sama mengenai hasil kepemimpinan kepala sekolah juga ditambahkan oleh bapak Hariadi sebagai berikut:

“Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik memiliki hasil yang baik, semuanya sudah tidak perlu diragukan lagi tenaga pendidik sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan professional, mengajar sesuai dengan metode yang telah ditetapkan, dan lembaga sekolah SMPN 1 Ponorogo ini memiliki akreditasi yang sangat baik yaitu terakreditasi A.”²¹

Hal yang hampir sama mengenai hasil kepemimpinan kepala sekolah juga ditambahkan oleh bapak Mus Mujiono sebagai berikut:

“Bapak kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah sangat baik, tenaga pendidik juga mampu menjalankan tugasnya sesuai arahan dari kepala sekolah, jika ada sesuatu masalah maka kepala sekolah segera mengevaluasi dan memberikan arahan serta binaan, contoh salah satu keprofesionalan tenaga pendidik yaitu tanggung jawab akan tugasnya, disiplin, dan berhasil mengasah kemampuan siswa sehingga siswa mampu ikut bersaing dalam perlombaan-perlombaan dan mampu menjuarai perlombaan tersebut sehingga saya rasa bapak kepala sekolah sangat baik dalam memimpin.”²²

Dalam menjalankan strategi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah tentunya ada kendala dan kemudahan dalam menjalankannya seperti yang di sampaikan oleh bapak Imam Mujahid yaitu mengenai pengembangan diri kepala sekolah dalam

²⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

²¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

²² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

menguatkan kepala sekolah sebagai manajer, model-model keteladanan, karena keteladanan menjadi strategi yang paling utama dalam memimpin sebuah lembaga atau perusahaan.

“Kendala dalam menjalankan strategi dan gaya kepemimpinan yaitu mengenai pengembangan diri kepala sekolah dalam menguatkan kepala sekolah sebagai manajer, model-model keteladanan, karena keteladanan menjadi strategi yang paling utama dalam memimpin sebuah lembaga atau perusahaan.”²³

Bapak Khoirul Anwar Menyampaikan pendapatnya mengenai kendala kepala sekolah dalam menggunakan strategi dan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

“Kepala sekolah dalam menerapkan strategi dan gaya kepemimpinan sudah sangat baik karena seorang guru sudah tau dengan tugasnya masing-masing, hanya saja di SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki banyak tenaga pendidik yang memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda-beda jadi ada beberapa guru yang kinerjanya masih kurang maksimal terutama guru yang masih honorer seperti malas dan datang terlambat, mungkin guru tersebut masih kurang memahami terhadap tugas yang dimiliki sehingga membuat mereka malas, juga datang terlambat, cara kepala sekolah menangani permasalahan tersebut yaitu dengan cara diajak ngobrol dan diberikan pembinaan terhadap guru tersebut.”²⁴

Hal yang hampir sama mengenai kendala kepala sekolah dalam menerapkan strategi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah juga ditambahkan oleh bapak Hariadi sebagai berikut:

“Kalau setiap kegiatan itu pasti ada masalah, tetapi akan jelas teratasi, masalah-masalah yang muncul itu biasanya berhubungan dengan kesiapan dalam membaca situasi karena pandemik seperti saat ini, misalnya kita selalu mengoptimalkan satgas covid sehingga manakala ada data-data yang memungkinkan anak atau keluarga yang positif segera menginformasikan kepada pihak sekolah, ini merupakan hambatan akan tetapi karena adanya kesiapan insyaallah semua akan teratasi dengan baik.”²⁵

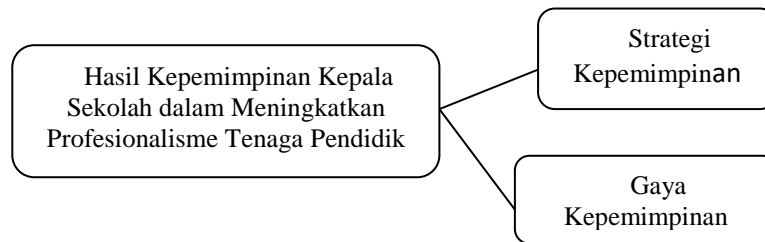
Dari hasil paparan data diatas, secara keseluruhan bahwa hasil kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah berhasil dilihat dari kinerja tenaga pendidik yang sudah mampu menjalankan tugasnya dengan baik dengan bukti peserta didik yang menorehkan banyak prestasi di bidang akademik maupun non akademik di tingkat kabupaten hingga nasional, dan juga dengan struktur

²³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

²⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/08-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

²⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/09-03-2022 dalam Lampiran Hasil Wawancara

kepengurusan yang sudah tertata rapi, sarana dan prasarana yang sudah terpenuhi dan lain-lain.



Gambar 4.3: Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah

C. Pembahasan

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo

SMP Negeri 1 Ponorogo merupakan sekolah negeri yang favorit dan pertama di Ponorogo dan tentunya sudah terakreditasi A, memiliki program-program unggulan dan juga siswanya banyak yang berprestasi mendapatkan juara tingkat kabupaten hingga provinsi sehingga banyak siswa yang ingin melanjutkan pendidikan menengah pertamanya di SMP Negeri 1 Ponorogo. Ketercapaian hal tersebut tidak terlepas dari strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk memajukan lembaga sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan Mulyasa yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah²⁶ yaitu: Efektivitas proses pendidikan, tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, team kerja yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat, transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan, kemampuan

²⁶ Mulyasa, E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 104.

untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, tanggap terhadap kebutuhan, dan akuntabilitas.²⁷

Strategi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Program tidak akan berjalan tanpa adanya strategi. Strategi adalah langkah pertama yang harus dimiliki oleh para pemimpin untuk mencapai tujuan mereka. Sehebat apapun seorang pemimpin, tanpa strategi yang tepat, program tidak ada artinya dan tujuan tidak akan tercapai. Kepemimpinan tidak hanya tergantung pada keterampilan diri seorang, tetapi juga membutuhkan strategi kepemimpinan.²⁸

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat dan tentunya kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh secara langsung terhadap bawahannya dengan cara menjadi seorang pemimpin yang profesional, disiplin, mandiri, tepat waktu, aktif, inovatif, menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, memiliki emosional yang baik, sabar, mencontohkan akhlak karimah yang baik dan mampu mengarahkan bawahannya dengan sebaik mungkin.

Bapak Imam Mujahid selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Ponorogo juga menggunakan strategi kepemimpinan profetik yaitu menerapkan sifat-sifat Rasulullah Saw yang meliputi *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatonah*. Karena seorang kepala sekolah atau seorang pemimpin tidak akan bisa memimpin dengan baik, tidak akan bisa membawa perubahan yang baik maupun memajukan sebuah organisasinya tanpa memiliki rasa atau sifat yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah Saw.

²⁷Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar* (Aceh: Universitas Syiah Kuala), Vol 3. No 3 Tahun 2015, 105-106.

²⁸Yulmawati, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang" (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol. 1, No.2, 2016), 111.

Seorang pemimpin memiliki keunggulan kepribadian yang luhur, moral yang tinggi, dan kepribadian yang sederhana. Seorang pemimpin harus mampu menjaga kesehatan dan mampu menjalankan tugas dan kegiatannya serta kegiatan organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin membutuhkan prinsip, yaitu kualitas keinginan untuk melakukan tugas, kepemimpinan yang diarahkan pada hubungan kerja, dan kualitas hubungan vertikal dan horizontal dengan orang lain atau dalam artian yaitu hubungan antara bawahan dan atasannya. Sesuai dengan posisinya dan kepemimpinannya yang berorientasi pada pengaruh, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini akan tercapai ketika seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan pola pikir dan perilaku orang-orang yang dipimpinnya.²⁹

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo

Gaya adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain yang dibentuk oleh pendidikan dan pengalaman serta oleh pergaulan dengan lingkungan.³⁰ Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu bersifat demokratis, yang selalu menghargai pendapat orang lain atau bawahannya, ketika memutuskan suatu program selalu ditentukan dengan bermusyawarah, kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo selalu ingin menjadi sahabat bagi bawahannya, segala sesuatu ditanggung dan diputuskan bersama. Sehingga tenaga pendidiknya mampu berkembang, karena mereka selalu diberikan kesempatan untuk menuangkan pendapatnya, mampu menampilkan dirinya dengan baik, dan dapat menjadikan tenaga pendidik lebih berwawasan.

²⁹Rasdi Ekosiswoyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan" (Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid. 14, Nomor. 2, 2007), 77-78.

³⁰ Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya* (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), 26.

Menurut Rivai ada tiga macam gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya supaya sasaran organisasinya tercapai, yaitu:³¹

a. Gaya Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ini menggunakan pendekatan kekuasaan untuk mengambil keputusan dan mengembangkan strukturnya, sehingga kekuasaan adalah yang paling menguntungkan bagi organisasi tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini ditandai dengan adanya struktur yang pengembangannya menerapkan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan akan lebih memiliki moral yang tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerjan dan dapat mengarahkan diri mereka sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan kendali bebas ini akan memberikan kekuasaan sepenuhnya terhadap bawahannya, struktur organisasinya bersifat bebas, dan pemimpinnya bersifat pasif. Peran utama pemimpin yaitu menyediakan materi pendukung dan akan berpartisipasi apabila diminta oleh bawahannya.

Gordon menyatakan bahwa terdapat lima tipe pemimpin yaitu tipe pemimpin yang otoriter, tipe paternalistik, tipe laissez faire, tipe demokratik dan tipe kharismatik.³²

1) Otoriter

Pemimpin otokratik dalam prakteknya akan menggunakan gaya kepemimpinan yang menuntut ketaatan penuh dari bawahannya dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan, benada keras dalam pemberian

³¹ Dian Narulita Tristina dan Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis dan Peningkatan Kinerja Guru* (Ponorogo:Wade Grop, 2019), 31-32.

³² Cuk Jaka Purwanggono, *Buku Ajar: Kepemimpinan* (Semarang: Universitas Wahid Hasyim, 2020), 12.

perintah atau intruksi dan menggunakan pendekatan positif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan. Perilaku kepemimpinan ini menurut Nawawi, menunjukkan ciri-ciri antara lain: (1) pelaksanaan tugas merupakan kegiatan terpenting, untuk itu orang yang dipimpin harus diberi instruksi-instruksi agar melaksanakan tugasnya. (2) sanksi atau hukuman dijadikan alat agar orang-orang yang dipimpinnya berusaha melaksanakan tugasnya tanpa membuat kekeliruan.³³

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang diuntungkan dalam organisasi.³⁴ Dimana kekuasaan dinilai paling tinggi dan diuntungkan, biasanya gaya ini lebih ketat dan menekan kepada para bawahannya.

2) Paternalistik

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistik adalah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut:³⁵

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa. Bersikap terlalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

3) Laissez Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini diartikan sebagai membiarkan orang berbuat sekehendaknya, Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak

³³ Nawawi, Hadari & Martiwi. M, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: UGM Press, 1993), 85.

³⁴ Dian Narulita Tristina & Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan & Pegawai*, 31.

³⁵ Aspizani Chaniago, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), 18.

memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran dari pemimpin.³⁶

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol adalah :

- a) Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada selalu dapat ditemukan penyelesaiannya. Dengan kata lain, pemimpin tipe ini tidak memiliki '*sens of crisis*'.
- b) Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan *status quo*.
- c) Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
- d) Enggan mengenakan sanksi (apalagi yang keras) terhadap bawahan yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpang, tetapi sebaliknya senang mengobral pujian.
- e) Memperlakukan bawahan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
- f) Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

Jika berbagai ciri di atas disimak secara cermat, mungkin seseorang akan tiba pada kesimpulan bahwa tipe ini bukanlah tipe pemimpin yang efektif, karena sulit membayangkan adanya organisasi yang dihadapkan kepada situasi di mana tipe ini tepat. Memang benar bahwa pada momen tertentu situasi santai

³⁶ Tisnawati Sule dan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media, 2006), 260.

mungkin dihadapi. Misalnya ketika para anggota organisasi merayakan ulang tahun organisasi yang bersangkutan. Namun situasi santai tidak selama berlangsung dalam sebuah organisasi karena sifatnya sementara.³⁷

Jadi penggunaan tipe ini lebih terletak pada pandangan bahwa ada tempat dan waktu untuk gaya santai dalam kehidupan organisasi meskipun hanya bersifat sementara. Karena situasi santai bersifat sangat sementara sehingga ciri ini tetap tidak tepat untuk diterapkan.

4) Demokratik

Kepemimpinan demokratis sebagai tipe pemimpin yang menempatkan posisinya di tengah-tengah anggota kelompoknya, hubungannya dengan kelompoknya bukan lagi sebagai atasan dan bawahan melainkan lebih pada saudara tua adiknya.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan yang terpenting dalam setiap kelompok. Tipe ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai yang satu dengan yang lain. Ralph White dan Ronald Lippi mengatakan sesuai yang dikutip oleh Winardi tipe demokratis ini memiliki karakter sebagai berikut:³⁸

- a) Semua *policies* merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.
- b) Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin itu menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.

³⁷ Cuk Jaka Purwanggono, *Buku Ajar: Kepemimpinan*, 12.

³⁸ Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama, 2017), 84-85.

- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada kelompok.

Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya, ia berusaha menjadi anggota kelompok secara mental tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.

5) Karismatik

Aderson menyatakan bahwa pemimpin kharismatik, sebenarnya hanya “kharismatis” dinegaranya sendiri, dan tidak berarti bagi bangsa dengan konteks kultural dan religius yang berbeda.

Menurut Tasirun kepemimpinan kharismatik terjadi karena pengikutnya mengira pemimpinnya itu seorang yang *maksum*. Seorang wakil tuhan dan lain-lain. Tapi sayang, pemimpin gaya ini dalam kenyataannya sering disalahgunakan sehingga akhirnya melahirkan frustrasi dan ujungnya adalah anarkis.³⁹

Kepemimpinan yang kharismatik diartikan sebagai kemampuan mengerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian yang dimiliki pemimpin, sehingga menimbulkan rasa menghormati, segan dan kepatuhan terhadap pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo berfokus pada keberhasilan berbagai kegiatan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo memiliki gaya yang cenderung tertarik pada kegiatan sekolah seperti kompetisi dan perayaan acara tertentu. Karena gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki efek yang positif terhadap lembaga sekolah, kesempatan menyelenggarakan program-program yang dimiliki oleh kepala sekolah akan menciptakan edukatif dan tidak akan membosankan untuk tenaga pendidik dan juga siswa di lingkungan lembaga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat

³⁹ H. Mukhtar, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi: Pusaka, 2014), 95.

memberikan dampak positif bagi tenaga pendidik, selain menjaga kelancaran program sekolah pembelajaran menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan tenaga pendidik.

Seperti yang disampaikan oleh Sifianti bahwa keterampilan manajemen pemimpin sekolah secara aktif berkontribusi pada motivasi kerja tenaga pendidik. Ketika tenaga pendidik menjadi lebih termotivasi untuk bekerja, maka mereka akan tampil dengan lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan dalam membangun hubungan sosial terhadap rekan kerjanya yang lain. Tenaga pendidik memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga pendidikan, sehingga selain kontribusi positif dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru, juga berdampak positif terhadap pencapaian peningkatan efektivitas pada sekolah tersebut.⁴⁰

3. Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dalam mengajar. Kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di antaranya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁴¹

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki tenaga pendidik untuk melihat karakteristik peserta didik dari berbagai aspek seperti aspek moral, aspek emosional, dan aspek intelektual. Kemampuan pendidikan mengacu pada perolehan ilmu pendidikan sebagai dasar dari proses pendidikan. Artinya tenaga pendidik harus mampu menguasai teori dan prinsip belajar karena perbedaan kepribadian karakteristik dan minat yang dimiliki peserta didik.

⁴⁰ Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah" (Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 04, No. 02, 2017), 215.

⁴¹ Ali Nur Hadi, *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional* (Kuningan: Goresan Pena, 2016), 28.

Kompetensi kepribadian yaitu kepribadian yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik profesional di antaranya sikap, kepribadian, perilaku, moralitas, rasa tanggung jawab, dan citra sosial.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang tenaga pendidik untuk berkomunikasi, bekerjasama, saling memahami, dan nyaman ketika berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan ini dapat memfasilitasi hubungan antara sekolah dan masyarakat di sekitar, misalkan tenaga pendidik, orang tua, serta siswa dalam menghadapi kesulitan.

Kompetensi profesional adalah kompetensi yang diperlukan tenaga pendidik untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai materi pembelajaran, teknologi, dan seni budaya yang diajarkan. Tenaga pendidik berperan dalam mengarahkan kegiatan belajar peserta didik supaya mencapai tujuan belajarnya. Oleh karena itu tenaga pendidik harus mampu memberikan materi pembelajaran dengan sebaik mungkin.

Tenaga pendidik yang profesional tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Keahlian diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi dan lisensi dari pihak yang berwenang.

Disamping keahliannya, sosok profesi tenaga pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Tenaga pendidik profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, Negara, dan agamanya. Tenaga pendidik yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi diwujudkan dalam tanggung jawab pribadi yang mandiri dan mampu memahami dirinya, tanggung jawab

sosial diwujudkan melalui kompetensi tenaga pendidik dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif, tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya, tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan tenaga pendidik sebagai makhluk yang beragam yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan norma.

Tenaga pendidik diharapkan akan memiliki jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan dirinya untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Pada dasarnya, profesionalisme merupakan motivasi intrinsik kepada tenaga pendidik sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional. Kualitas profesional didukung oleh beberapa kompetensi berikut: (1) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang ideal, (2) meningkatkan dan memelihara citra profesi, (3) senantiasa mengajar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan, (4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.⁴²

Kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah dikatakan berhasil karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo mampu menjadikan tenaga pendidik yang profesional dengan bukti bahwa tenaga pendidik SMP Negeri 1 Ponorogo dapat menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, mampu mengajar dan memberikan contoh yang baik dengan menunjukkan sikap yang ramah, murah senyum, dan mampu menjadikan peserta didiknya memiliki banyak prestasi dan juara di tingkat kabupaten dan provinsi.

⁴² Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 49.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Ponorogo dengan menggunakan pendekatan profetik yaitu meneladani sifat-sifat Rasulullah Saw *sidiq, amanah, tabligh, dan fatonah*, juga dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat dan tentunya kepala sekolah memberikan tauladan atau contoh secara langsung terhadap bawahannya dengan cara menjadi seorang pemimpin yang professional, disiplin, mandiri, tepat waktu, aktif, inovatif, menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, memiliki emosional yang baik, sabar, mencontohkan akhlakuk karimah yang baik dan mampu mengarahkan bawahannya dengan sebaik mungkin.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu bersifat demokratis, yang selalu menghargai pendapat orang lain atau bawahannya, ketika memutuskan suatu program selalu ditentukan dengan bermusyawarah, kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo selalu ingin menjadi sahabat bagi bawahannya, segala sesuatu ditanggung dan diputuskan bersama. Sehingga tenaga pendidiknya mampu berkembang, karena mereka selalu diberikan kesempatan untuk menuangkan pendapatnya, mampu menampilkan dirinya dengan baik, dan dapat menjadikan tenaga pendidik lebih berwawasan.
3. Hasil kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah dikatakan berhasil karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo mampu menjadikan tenaga pendidik yang professional dengan bukti bahwa tenaga pendidik SMP Negeri 1 Ponorogo dapat menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, mampu mengajar dan memberikan contoh yang baik dengan

menunjukkan sikap yang ramah, murah senyum, dan mampu menjadikan peserta didiknya memiliki banyak prestasi dan juara di tingkat kabupaten dan provinsi.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah supaya strategi kepemimpinan kepala sekolah yang sudah baik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik tetap selalu melakukan evaluasi dan selalu mendiskusikan dengan pengawas sekolah yang ada, sehingga strateginya dapat ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi, dan dapat membawa peningkatan kualitas di SMP Negeri 1 Ponorogo untuk kedepannya.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga pendidik untuk selalu menjaga keprofesionalannya sebagai pendidik, dan untuk terus meningkatkan kemampuan kompetensi yang dimiliki sebagai pendidik agar selalu mampu memberikan edukasi dan inovasi kepada peserta didik serta untuk lebih memajukan lembaga sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dengan adanya penelitian ini semoga dapat menjadi rujukan atau referensi tambahan peneliti selanjutnya terkait cara meningkatkan kompetensi keprofesionalan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, Khatijah et. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 13 Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 6. No 4 Tahun 2018.
- Anggito, Abi & Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi Jawa Barat: CV. Jejak, 2018.
- Anisah, Sari Nur. *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Sampung Ponorogo)*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.
- B, Matthew Milles. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3*. Singapore : SAGE Publications, 2014.
- Cahyanti, Agustin Nur. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Autis ABK Pesantren Anak Sholeh (PAS) Baitul Qur'an Ngabar Ponorogo*. skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Chaniago, Aspizani. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2012.
- Dkk, Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Yogyakarta: CV Ilmu Pustaka Group, 2020.
- Dkk, Khatijah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SD Negeri 13 Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 6. No 4 Tahun 2018.
- Dkk, Rochaety. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Dkk, Sandi Hesti Sondak. *Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Profinsi Sulawesi Selatan*. Sulawesi Utara: Jurnal Emba, Vol 7. No 1 Tahun 2019.
- Ekosiswoyo, Rasdi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan". Jurnal Ilmu Pendidikan. Jilid 14. Nomor. 2, 2007.
- E, Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. "Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah". Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 04, No. 02, 2017.

- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Hadi, Ali Nur. *Profesi Keguruan Menuju Pembentukan Guru Profesional*. Kuningan: Goresan Pena, 2016.
- Hadari, Nawawi & Martiwi. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press, 1993.
- Heryani, Rosalina Dewi dan Irna Kumala. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 36 Jakarta Selatan*. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI, Vol. 6 No 2 Tahun 2020.
- Hidayati, Binti Nurul. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- https://data.sekolahkita.net/sekolah/SMP%20NEGERI%201%20PONOROGO_116217. Diakses tanggal 9 Desember 2021.
- <https://smpn1-pon.sch.id/19/10/2021/772/>. Diakses pada tanggal 9 Januari 2022.
- Istikomah. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Nur El-Islam. Vol. 5, No. 2, 2018.
- Jahari Jaja dan Rusdiana. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020.
- Kemala, Septi Indah. *Kepemimpinan Madrasah MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan*. Skripsi UIN Raden Intan Lampung: Lampung, 2020.
- Kompri. *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*.
- Maduratna, Monika. *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*. Jurnal Administrasi Negara, Vol. 1 No. 1 Tahun 2013.
- Mataputun, Yulius. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018.
- Mukhtar. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusaka, 2014.
- Mukhtar. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. Aceh: Universitas Syiah Kuala, Vol 3. No 3 Tahun 2015.
- Nurherlyany, Metty. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru: Studi pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya*. Tasikmalaya: Ijemar, Vol 01. No 02 Tahun 2017.

- Parashakti, Ryani Dhyhan dan Dede Irfan Setiawan. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol 10. No 1 Tahun 2019.
- Ponorogo, Institut Agama Islam Negeri. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Pratiwi, Nuning Indah. *Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi*. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Vol 1. No 2 Tahun 2017.
- Purnomo, Hadi. *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Bildung Pustaka Utama, 2017.
- Purwanggono, Cuk Jaka. *Buku Ajar: Kepemimpinan* (Semarang: Universitas Wahid Hasyim, 2020).
- Puspitasari, Niken. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di SMP Terpadu Ainul Ulum Pulung Ponorogo)*. skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018.
- Puspitasari, Norma. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Study Kasus SMK Batik 1 Surakarta*, Jurnal Informa Politeknik Indonusa Surakarta ISSN: 2442-7942, Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2015.
- Rachmawati, Yulia. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru* (Semarang: Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran), Vol.1 No.1 Tahun 2013.
- Rahmat Abdul dan Syaiful Kadir. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya*. Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017.
- Riswadi. *Kompetensi Profesional Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Rusdiana dan Yeti Heryati. *Pendidikan Profesi Keguruan Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Samsu. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusaka, 2014.
- Segara, Cipta Bagus. *Al-Mumayyaz Al-Qur'an Tajwid Warna Transliterasi Kata dan Terjemah*. Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2016.
- Sidiq, Umar. *Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Qur'an dan Hadits*. Dialogia, Vol. 12 No.1 Tahun 2014.
- Sidiq, Umar dan Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.
- Sidiq, Umar dan Choiri, Moh. Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2019.

- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sule, Tisnawati dan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Tristina, Dian Narulita dan Suwignyo Widagdo. *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*. Ponorogo:Wade Grop, 2019.
- Wijayanti, Elvi. *Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo)*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- Yulmawati. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang”. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol. 1, No.2, 2016.

