

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 4 PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

PUTRI LESTARI NINGSIH

NIM. 206190161

**IAIN
PONOROGO**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

ABSTRAK

Ningsih, Putri Lestari. 2023. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Nur Rahmi Sonia, M.Pd.I

Kata Kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Profesionalisme tenaga pendidik.

Keberhasilan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme didalam melaksanakan tugas-tugasnya akan sangat ditentukan oleh strategi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengarahkan dan memberikan pengawasan kepada tenaga pendidik di dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki strategi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan adanya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme, tenaga pendidik akan professional didalam belajar mengajar disekolah.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini: (1) Mengetahui dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (2) Mengetahui dan menganalisis implikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (3) Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Millies, Huberman, dan Saldana dengan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dalam penelitian ini adalah : (1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo yaitu *pertama*, secara formal kepala sekolah melakukan diklat, workshop, pelatihan, seminar, supervisi, rapat dan studi lanjut sedangkan *kedua* secara informal kepala sekolah memberikan motivasi diri, kedisiplinan, reward dan punishment dan kemampuan manajerial kepala sekolah, akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. (2) Implikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 4 Ponorogo ini bisa dilihat dari output dan outcomenya. Output strategi kepala sekolah berupa tenaga pendidik bisa menerapkan semua ilmu yang didapatkan ketika pelatihan dan meningkatnya prestasi peserta didik. Sedangkan peserta didik akan berprestasi dibidang akademik maupun non akademik. Jika dilihat dari outcome nya warga sekolah mempunyai rasa tanggung jawab dan kepedulian yang sangat tinggi dan sekolah akan terakreditasi baik dan memiliki sumber daya yang maksimal. (3) Faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 ponorogo dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi membuat tenaga pendidik mudah untuk meningkatkan professional, memiliki rasa kepribadian dan dedikasi yang sehingga memiliki kemampuan megajar yang baik, memiliki rasa kedisiplinn yang tinggi dan sarana prasarana yang memadai.



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Putri Lestari Ningsih
Nim : 206190161
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme
Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Pembimbing

Nur Rahni Sonia, M.Pd.I

NIDN. 2023069101

Ponorogo, 3 Mei 2023

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Atthok Fauzi, M.Pd.

NIP. 19761062006041004



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Putri Lestari Ningsih
Nim : 206190161
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme
Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Telah di pertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 9 Juni 2023


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

Hari : Senin
Tanggal : 19 Juni 2023




Ponorogo, 19 Juni 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo


Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Sofwan Hadi, M.Si (
Penguji I : Dr. Ahmadi, M.Ag (
Penguji II : Nur Rahmi Sonia, M.Pd.I (

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Lestari Ningsih
NIM : 206190161
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah Skripsi/Tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 23 Juni 2023
Penulis,



Putri Lestari Ningsih

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Lestari Ningsih
Nim : 206190161
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 10 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



Putri Lestari Ningsih
206190161

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
ABSTRAK	ii
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang Masalah.....	4
B. Fokus Penelitian	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori	16
1. Strategi	16
2. Kepala Sekolah.....	27
3. Profesionalisme Tenaga Pendidik	41
4. Strategi Kepala Sekolah	50
5. Implikasi strategi kepala sekolah	61
6. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	64
7. Kajian Penelitian Terdahulu.....	70
BAB III METODE PENELITIAN.....	76
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	76
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	78

C. Data dan Sumber Data	79
D. Teknik Pengumpulan Data.....	82
E. Teknik Analisis Data.....	85
F. Pengecekan Keabsahan Penelitian.....	89
G. Tahap Penelitian.....	93
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	95
A. Deskripsi Data Umum.....	95
1. Sejarah SMPN 4 Ponorogo	95
2. Letak Geografis SMPN 4 Ponorogo.....	96
3. Visi, Misi dan Tujuan SMPN 4 Ponorogo	97
4. Sumber Daya Manusia SMPN 4 Ponorogo.....	100
5. Sarana dan prasarana SMPN 4 Ponorogo	101
B. PAPARAN DATA.....	102
1. Data Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pr Profesionalisme Tenaga Pendidik	102
2. Data Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik	137
3. Data Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik.....	142
C. PEMBAHASAN	147
1. Bentuk Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalismen Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo....	147
2. Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo.....	157

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo	159
BAB V PENUTUP.....	163
A. KESIMPULAN.....	164
B. SARAN	165
DAFTAR PUSTAKA.....	167
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
PEDOMAN WAWANCARA	
JADWAL WAWANCARA	
TRANSKIP WAWANCARA	
TRANSKIP OBSERVASI	
TRANSKIP DOKUMENTASI	
SURAT IZIN PENELITIAN	
SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk membentuk dan mengembangkan segala bakat, potensi, minat, dan seluruh kemampuan anak agar menjadi manusia yang cerdas spritual, emosional, dan intelektual. Sehingga terbentuklah kepribadian anak atau generasi bangsa yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, terampil, cerdas, bertanggung jawab, sehat, kuat, dan mandiri.¹ Pendidikan merupakan rangkaian proses pemberdayaan potensi dan kompetensi individu untuk menjadi manusia berkualitas yang berlangsung sepanjang hayat. Proses ini dilakukan tidak sekedar untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat menggali, menemukan, menggali potensi yang dimiliki, tetapi juga untuk mengembangkannya dengan tanpa menghilangkan karakteristik masing-masing.²

Pendidikan sebagai tombak kemajuan suatu bangsa memberikan suatu asumsi bahwa pendidikan sangat penting dan sangat diperlukan dalam aspek apapun. Syafaruddin menjelaskan secara umum pendidikan berfungsi mencerdaskan dan memberdayakan individu dan masyarakat sehingga dapat hidup mandiri dan bertanggung jawab dalam membangun masyarakatnya.³ Pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai tujuan

¹ Inge Kadarsih et al., "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 2, no. 2 (July 17, 2020), 194–201.

² Liyanatul Qulub, "Profesionalisme Pendidik Dalam Pembelajaran, *Jurnal Studi Islam & Peradaban*", Vol. 14, No. 01 (2018), 14–29.

³ Syafaruddin dkk, *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*, (Jakarta: Hijri Pustaka, 2012). 42.

Pendidikan yang diharapkan, terutama dalam wujud pembinaan yang integral terhadap seluruh potensi anak menuju kedewasaan. Dalam konteks pendidikan formal merupakan pembinaan yang terencana terhadap anak disekolah tentunya dilakukan oleh guru sebagai penanggung jawab pendidikan.⁴

Peningkatan kualitas pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagaimana ditekankan oleh Hamalik bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan. Upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas tenaga pendidik. Hal ini disebabkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.⁵

Profesionalisme merupakan tingkah laku, keahlian atau kualitas sebagai sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan profesionalismenya. Profesionalisme dan sikap profesional

⁴ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). 5.

⁵ Nany Librianty, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah Kota Bangkinang", Vol. 2, no. 2 (2018), 5.

merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional yang pada akhirnya akan berdampak etos kerja yang unggul.⁶

Peran utama kepala sekolah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga Pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertugas dan bertanggung jawab menjaga dan memotivasi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik, agar mampu menjalankan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan dukungan profesionalitas lainnya.⁷

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola Proses Pembelajaran (PBM) di sekolahnya akan sangat tergantung pada keefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Itulah sebabnya timbul suatu ungkapan bahwa sekolah yang baik adalah hasil kerja keras seorang kepala sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya. Pada umumnya sekolah yang efektif dan bermutu dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam menerapkan fungsi fungsi manajemen, memiliki wawasan, pengetahuan dan kemampuan analisis serta

⁶ Muhammad Hakiki and Radinal Fadli, *Profesi Kependidikan*, (Purwokerto: Cv. Pena Persada, 2021). 11.

⁷ Nurul Latifatul Inayati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu, Suhuf", Vol. 28, No. 1, Mei 2016, 33.

mempunyai jiwa kepemimpinan, disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi.⁸

Strategi merupakan pola umum serangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik di lingkungan kerjanya. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Sebagai kepala sekolah di tuntut untuk mampu melakukan sebuah perubahan dan terobosan guna peningkatkan mutu dan kualitas sekolah.⁹

Dalam beberapa tahun ini, profesionalisme tenaga pendidik di Indonesia dikejutkan dengan beberapa permasalahan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menyebutkan tiga masalah utama yang dihadapi guru dan tenaga kependidikan di Indonesia yakni distribusi, kompetensi, dan kesejahteraan. Menurut Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud, Sri Renani permasalahan di tahun 2017-2021 Masalah tenaga pendidik dan kependidikan, ungkapnya, adalah pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan yang jauh dari memadai tersebut berdampak pada kualitas dan kompetensi yang ada saat ini. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat masa depan anak Indonesia bertumpu pada guru-guru yang memberikan pendidikan.¹⁰

⁸ Muhamad Sholeh, "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, no. 1 (February 7, 2017): 41.

⁹ Sri Banun and Nasir Usman, "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul mesjid raya kabupaten Aceh besar", n.d.

¹⁰ Atep Iman et al, "Problematika Tenaga Pendidik Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru," *Vocational Education National* 01, no. 01 (22): 57.

Masalah lainnya terjadi Kecamatan Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep Madura. Permasalahan yang menjadi hambatan strategi kepala sekolah yaitu, kurangnya komitmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut, dan kurangnya strategi kepala sekolah dalam menghadapi tantangan-tantangan dimasa mendatang. MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah merupakan salah satu sekolah berbasis pondok pesantren. Kepala sekolah Aliyah 1 Annuqayah maupun Kepala Aliyah Attarbiyah memiliki ekspetasi besar terhadap kualitas lembaganya dengan meningkatkan kualitas dari guru dan tenaga kependidikan serta pemimpin yang terkait.¹¹

Masalah lainnya terjadi di Ponorogo, Permasalahan yang menjadi hambatan yang dialami, seperti perlu adanya evaluasi strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan *stakeholder* guna melihat dan apakah strategi yang digunakan tersebut terdapat kekurangan sehingga bisa diperbaiki atau jika strategi yang sudah ada bisa lebih ditingkatkan lagi. Masih kurangnya profesionalisme pada saat bekerja. Hambatan-hambatan yang dialami tersebut, sudah diadakannya perbaikan dengan adanya teguran yang sudah di sepakati pihak sekolah. Dengan adanya teguran tersebut warga sekolah tidak akan menggulangi kealahan yang sama.¹²

Menanggulangi permasalahan di atas, kurangnya kualitas atau komitmen dari tenaga pendidik, sehingga dibutuhkan strategi kepala sekolah agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan. *Pertama* bisa dilakukan dengan

¹¹ Khatmi Emha, "Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang," n.d., 312.

¹² Andini Pujiarini, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MA Darul Huda Ponorogo" (Skripsi, 2022).

mengembangkan keahlian pendidik melalui penelitian kelas. *Kedua* melakukan pengembangan profesional berkelanjutan guru mata pelajaran, dengan Konferensi Penguatan (MGMP). *Ketiga* memotivasi pendidik untuk mengikuti kursus pendidikan, program akreditasi, dan lokakarya.¹³

Keempat melaksanakan supervisi utama, penyelenggaraan rapat sekolah, membenahan pembelajaran, dan peningkatan pemahaman komunikasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kualitas talenta yang ada. Hal itu dapat signifikan bagi kinerja seorang guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan lanjutan. Kompensasi pendidik harus benar-benar diperhatikan untuk kinerja tenaga kependidikan kedepan. Pengembangan karir para pendidik dan staf dengan memberikan informasi yang tepat dan mempromosikan pengembangan karir para pendidik dan staf ini.¹⁴

SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan Sekolah menengah pertama yang letaknya di Jl. Jenderal Sudirman No.92, Krajan, Kepatihan, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur yang letaknya sangat strategis di perkotaan. SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan salah satu sekolah Negeri yang berada di Kabupaten Ponorogo berdiri pada tahun 1979 yang sudah terakreditasi Ungul atau A, SMP Negeri 4 Ponorogo mempunyai banyak prestasi baik ditingkat akademik maupun non akademik. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah sekolah tersebut terletak di perkotaan sangat mudah sekali untuk diakses dan

¹³ *Ibid*, 60.

¹⁴ *Ibid*, 60.

banyak sekali prestasi yang diperoleh. Selain prestasi siswa tenaga pendidik mendapatkan juara 1 dalam penulisan buku antologi dalam kegiatan *From East To The Best Young Scientist*. Prestasi siswa yang diperoleh di bidang akademik seperti juara 1 olimpiade MIPA-IPS Smaga, juara 1 essay tingkat Jawa Timur Sain And ART, Juara 3 lomba Essay tingkat Nasionl. Adapun bidang non akademik seperti juara 1 lomba Kaligrafi Sain, Juara 1 lomba desain poster, juara 1 tari Pujangganong dan juara umum lomba Pramanda Scout. Kepala sekolah memberikan reward kepada siswa siswi yang berprestasi, memberikan fasilitas pemenang lomba.¹⁵

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo dalam strategi meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik secara umum mengikuti aturan dengan adanya pelatihan-pelatihan, MGMP dan workshop. Secara internal strategi meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo menerapkan MGMP sekolah yang di laksanakan setiap bulan dengan sesama guru mapel dan melaksanakan evaluasi. Kepala sekolah mendampingi dan mengawasi jika adanya dampak buruk ataupun hal-hal yang tidak diinginkan.¹⁶

Keunggulan dan ketertarikan peneliti meneliti di SMPN 4 Ponorogo dari strategi kepala sekolahnya dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terjadi dikarenakan adanya strategi dari kepala sekolah yang mudah diterima oleh warga sekolah, sehingga bisa menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesional. Strategi

¹⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01-W-03/03/2023

¹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02-W-03/03/2023

meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik disekolah dan pendampingan dari kepala sekolah sendiri dilakukan disetiap saat.¹⁷

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa profesionalisme tenaga pendidik sangatlah penting di dunia pendidikan, semakin tingginya profesionalisme tenaga pendidik akan semakin unggul mutu pendidikan yang didapatkan mengingat bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan di dunia pendidikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan rangkaian bentuk susunan permasalahan yang dijelaskan sebagai pusat dalam topik penelitian. Fokus penelitian bermanfaat bagi pembahasan mengenai objek penelitian yang diangkat, manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi, dan reabilitas masalah yang akan dipecahkan.¹⁸ Berdasarkan persoalan-persoalan seperti yang telah dikemukakan dalam identifikasi masalah di atas, maka penulis memfokuskan pada Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme tenaga Pendidik di SMPN 4 Ponorogo.

¹⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03-W-03/03/2023

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, Bandung (Alfabeta, 2017).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka terdapat sejumlah pertanyaan penelitian yang penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo?
2. Bagaimana implikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui dan menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo.
2. Mengetahui dan menganalisis implikasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo.
3. Mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah kekayaan tentang keilmuan dalam bidang penelitian dan bahkan lebih pada bidang manajemen pendidikan di sekolah, sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai penambah bahan informasi yang terkait dengan strategi dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian mendalam untuk mengembangkan konsep konsep manajemen dalam bidang pendidikan yang berkualitas.

2. Secara Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang meningkatkan kemampuannya, khusus nya pada kemampuan manajerialnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi strategi yang telah dibuat pada sekolah yang dipimpinnya, sehingga kualitas lembaga menjadi lebih baik

b. Bagi pendidik

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan untuk mengembangkan apa yang telah dikerjakan selama ini. Melalui refleksi tersebut, tenaga pendidik diharapkan dapat meningkatkan mutu kinerjanya terutama dalam melaksanakan tugas pokoknya sehingga

diharapkan peningkatan profesionalisme pendidik mampu memberikan dampak kepada peningkatan mutu pendidikan.

c. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian selanjutnya juga sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan tentang strategi kepala sekolah, sehingga nantinya penelitian ini dapat dialih aplikasikan oleh lembaga lain.

F. Sistematika Pembahasan

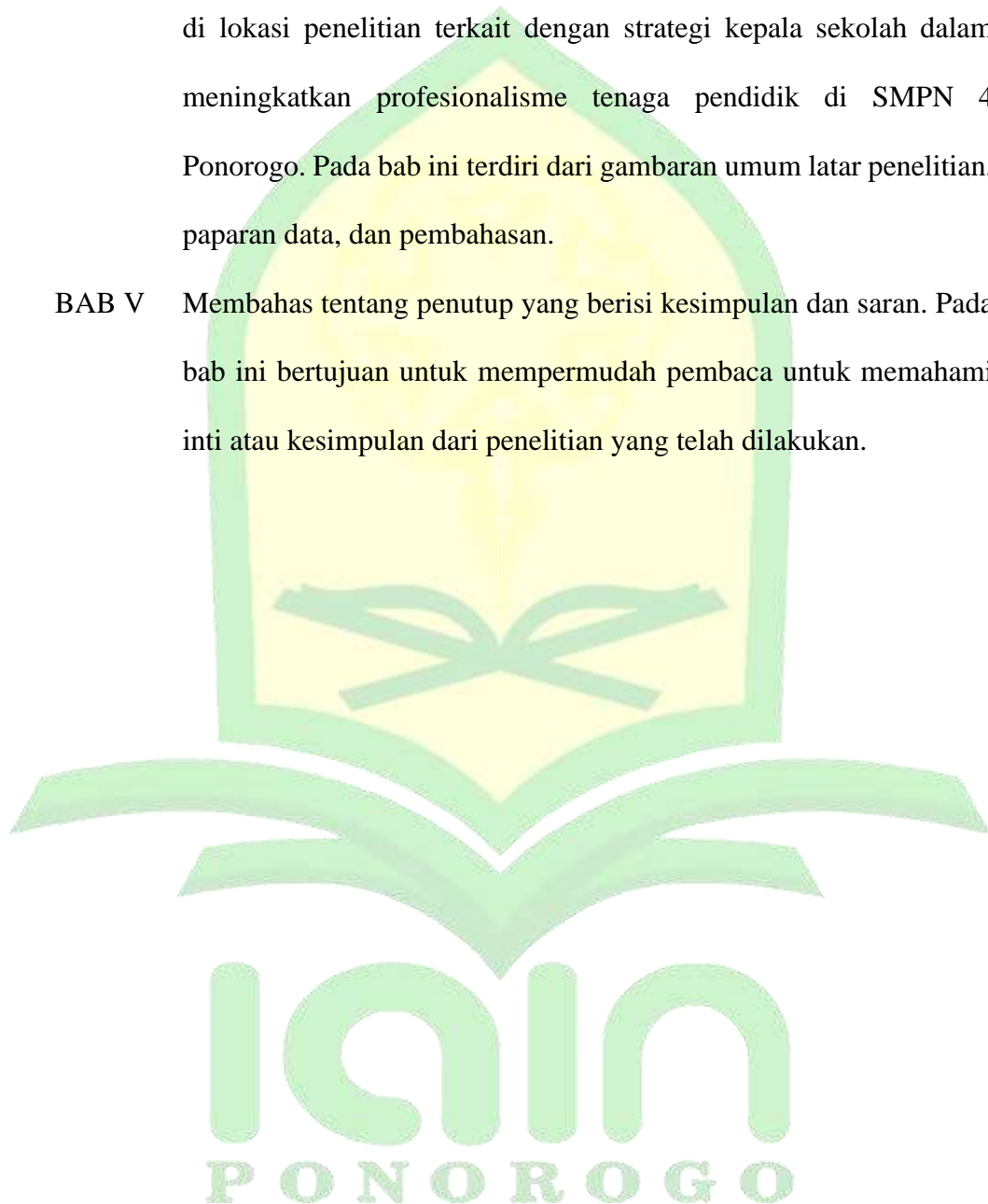
Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Penelitian di kelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini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

- BAB I. Membahas tentang pendahuluan yang merupakan gambaran dasar sekaligus sebagai pijakan, yang berisi latar belakang masalah dilanjutkan fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II. Membahas tentang kajian pustaka yang terdiri dari kajian teori dan telaah hasil penelitian terdahulu. Kajian teori yang diuraikan seperti strategi kepala sekolah dan profesionalisme tenaga pendidik.
- BAB III. Membahas tentang metode penelitian memuat tentang pendekatan penelitian dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian,

data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV. Membahas tentang hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo. Pada bab ini terdiri dari gambaran umum latar penelitian, paparan data, dan pembahasan.

BAB V Membahas tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini bertujuan untuk mempermudah pembaca untuk memahami inti atau kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kajian teori merupakan segala informasi tertulis (teori) dan hasil penelitian yang relevan dengan variable atau masalah yang diteliti. Kajian teori digunakan sebagai rujukan dalam menentukan masalah dan kerangka berfikir sekaligus sebagai acuan atau landasan penelitian.

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Istilah Strategi mula-mula dipakai di kalangan militer dan diartikan sebagai seni dalam merancang (operasi) peperangan, terutama yang erat kaitannya dengan gerakan pasukan dan navigasi ke dalam polisi perang yang dipandang paling menguntungkan untuk memperoleh kemenangan. Penetapan strategi tersebut harus didahului oleh analisis kekuatan musuh yang meliputi jumlah personal, kekuatan senjata, kondisi lapangan, posisi musuh, dan sebagainya.¹⁹ Strategi berasal dari kata Yunani *strategia* yang berarti ilmu perang atau panglima perang. Dalam Kamus Bahasa Indonesia Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (yang diinginkan).²⁰

Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara.

Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam

¹⁹ Mohammad Asrori, "Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran", *Madrasah*, no. 2 (January 29, 2016): 25.

²⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2008). 1340.

bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.²¹ Dalam hal ini, maka seorang pemimpin harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami, memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan.²²

Pengertian strategi sebagaimana dikemukakan oleh Akdon di dalam Mohamad Asrori, strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan.²³ Sedangkan menurut Glueck dan Jauch di dalam Asrori, strategi adalah rencana yang disatukan, memperluas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan itu dapat dicapai.²⁴

Menurut Burhanudin di dalam Asrori mengemukakan bahwa strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan

²¹ Pupuh Fathurrohman and M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditama, 2011). 3.

²² *Ibid.* 4.

²³ Mohammad Asrori, "Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran, *Madrasah*", Vol. 6, No. 2 (January 2016). 26.

²⁴ Asrori, "Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran"

pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan untuk mencapai tujuan secara efektif. kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.²⁵

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, jelaslah bahwa strategi yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan. Namun, bukan hanya sekedar rencana, strategi juga menjadi rancangan pengembangan lembaga pendidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

b. Tahapan Strategi

Tahapan strategi dapat dijelaskan sebagai berikut:²⁶

- 1) Perumusan strategi, mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal suatu organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pencarian strategi-strategi alternative, dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

²⁵ Kusen, “Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru”, *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, no. 2 (December 30, 2019). 175.

²⁶ Sigit Hermawan and Sriyono, *Manajemen Strategi Dan Resiko*, (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2017). 8.

- 2) Penerapan strategi, mencakup pengembangan budaya yang suportif pada strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengerahan ulang upaya-upaya pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan serta pemanfaatan system informasi, dan pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi.
- 3) Penilaian strategi, adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. Manajer mesti tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan dengan baik, penilaian atau evaluasi strategis merupakan cara utama untuk memperoleh informasi semacam ini.

c. Perumusan Strategi

Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk mengelola secara efektif peluang-peluang dan ancaman-ancaman yang terdapat dalam lingkungan eksternal dan memfokuskan pada kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. Sebelum merumuskan strategi, maka manajer harus melakukan analisis secara seksama terhadap lingkungan, baik lingkungan perlu dijalankan.²⁷

Menurut David terdapat 3 tahapan dalam pengambilan keputusan dimana disetiap tahapan terdapat alat analisis yang akan digunakan untuk menganalisis dan pemetaan strategi.²⁸

²⁷ Eddy Mulyadi Soepardi, "Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi" 21, No. 3 (September 2005): 441.

²⁸ Alyno Purwita, "Perumusan Strategi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Perusahaan Konveksi Injers di Kota Malang," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb* 9, 1 (2021): 7.

1) Tahap Input

Dalam tahap *input* dilakukan untuk membuat keputusan kecil dalam matriks input terkait kepentingan relatif faktor internal dan eksternal agar memungkinkan penyusun strategi membuat dan mengevaluasi strategi alternatif secara lebih efektif. Terdapat beberapa matriks yang dapat digunakan.²⁹

a) *External Factor Evaluation Matrix (EFE Matrix)*

Matriks EFE memungkinkan para penyusun strategi untuk meringkas dan mengevaluasi informasi ekonomi sosial, budaya, demografi, lingkungan, politik, pemerintah, hukum, teknologi, dan persaingan.

b) *Internal Factor Evaluation Matrix (IFE Matrix)*

Matriks IFE merupakan alat perumusan strategi yang digunakan untuk meringkas dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan utama dalam area-area fungsional dan juga menjadi landasan untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi hubungan diantara area tersebut.

c) *Competitive Profil Matrix (CPM)*

Matriks CPM merupakan matriks yang mengidentifikasi pesaing utama perusahaan serta kekuatan dan kelemahan pesaing tertentu terkait posisi strategis perusahaan.

²⁹ Bernadine, "Analisis Perumusan Strategi Bisnis Studi Pada Andhika Salon Di Cibubur," *Jurnal Ekonomi Perusahaan* 27, no. 2 (2023): 3.

2) Tahap Pencocokan

Setelah tahap input untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dari internal maupun eksternal perusahaan, harus dilanjutkan untuk melakukan tahap pencocokan. Kerangka kerja formulasi strategi terdiri dari 5 teknik yang dapat digunakan, yaitu.³⁰

- a) *Strengths Weaknesses Opportunities Threats Matrix (SWOT Matrix)*, adalah alat yang dapat dipakai untuk menganalisis faktor-faktor strategis dari organisasi. Matriks ini mampu menganalisis secara gamblang mengenai peluang serta ancaman internal serta eksternal yang dihadapi perusahaan sekaligus untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.³¹
- b) *Strategic Position and Action Evaluation Matrix (SPACE Matrix)*, menurut David adalah matriks yang menunjukkan strategi agresif, konservatif, defensif, atau kompetitif yang paling sesuai untuk organisasi.
- c) *Boston consultingt Group Matrix (BCG Matrix)*, adalah matriks yang secara grafis menggambarkan perbedaan antar divisi dalam posisi pangsa pasar relatif dan tingkat pertumbuhan industri.

³⁰ *Ibid*, 4

³¹ Anas Mujahid, Murianai Emelda Isharyani, and Dharma Widada, "Analisis Strategi Pemasaran Menggunakan Metode Quantitative Strategic Planning Matrik (QSPM) Studi Kasus: Borneo Project," *Jurnal Industri* 7.2 (2018): 111-118. 7, 2 (2018): 113.

d) *Internal Eksternal Matrix (IE Matrix)*, menurut Rengku matriks internal eksternal ini dikembangkan dari model General Electric (GE-Model). Parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah untuk memperoleh strategi bisnis di tingkat korporat yang lebih detail.³²

e) *Grand Strategy Matrix (GE Matrix)*, merupakan Matriks yang memiliki ide dasar untuk memilih dua variabel sentral di dalam proses penentuan tujuan utama Grand Strategy dan memilih faktor-faktor internal atau eksternal untuk pertumbuhan dan profitabilitas.

3) Tahap Keputusan

Tahap keputusan Menurut David dalam Purwita, menyatakan bahwa QSPM merupakan alat analisis yang digunakan untuk memutuskan strategi yang akan digunakan berdasarkan dari kemenarikan alternatif-alternatif strategi yang ada. Perhitungan QSPM didasarkan kepada input dari bobot matriks internal eksternal, serta alternatif strategi pada tahapan pencocokan. Pemilihan strategi adalah proses pembuatan keputusan untuk memilih alternatif-

³² Purwita, "Perumusan Strategi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Perusahaan Konveksi Injers Di Kota Malang,": 7.

alternatif strategi yang akan dipakai dan diterapkan guna mencapai tujuan perusahaan secara baik dan efisien.³³

2. Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah sekumpulan aktivitas dan pilihan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana strategis. Inti dari definisi ini adalah adanya tindakan untuk melaksanakan rencana strategis yang telah disusun sebelumnya. Implementasi strategi merupakan bagian kunci (*key part*) dari manajemen strategi keseluruhan. Implementasi strategi melibatkan unsur-unsur berikut:³⁴

1) Penyusunan rencana, program dan proyek

Ada kebutuhan untuk merumuskan rencana, program dan proyek. Strategi dengan sendirinya tidak mengarah ke tindakan. Misalnya, jika strategi ekspansi dirumuskan, maka berbagai jenis rencana ekspansi perlu dirumuskan. Rencana ekspansi akan melibatkan ekspansi dalam kapasitas produksi produk yang ada dan atau pengembangan dan produksi produk baru. Rencana menghasilkan berbagai jenis program. Sebuah program adalah rencana yang luas yang meliputi tujuan, kebijakan, prosedur dan aspek yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. Misalnya, bisa

³³ Ega Yamawidura, "Perumusan Strategi Pengembangan Berdasarkan Strategi QSPM (Studi Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Yama)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb 7, 2* (2019): 6.

³⁴ Edy Dwi Kurniawati, *Manajemen Strategi: Pengantar Manajemen Strategi*, (Surakarta: CV. Djiwa Amarta Press, 2019). 109.

ada program yang R dan D untuk pengembangan produk baru. Program khusus yang jadwal waktu dan biaya yang telah ditentukan.

2) Implementasi proyek

Sebuah proyek melewati berbagai tahapan sebelum pelaksanaan. Berbagai tahapan tersebut meliputi sebagai berikut.³⁵

- a) Tahap konsepsi, di mana ide menghasilkan proyek-proyek masa depan.
- b) Tahap definisi, di mana analisis awal dari proyek ini dilakukan.
- c) Tahap perencanaan dan pengorganisasian, yaitu perencanaan dan pengorganisasian sumberdaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan proyek yang telah diputuskan.
- d) Tahap implementasi, yaitu rincian pelaksanaan produk seperti pemberian kontrak, penempatan order dll.
- e) Tahap clear up, yaitu berkaitan dengan pembubaran infrastruktur proyek.

3) Implementasi procedural

Organisasi perlu menyadari kerangka kerja peraturan dari regulasi pihak berwenang (pemerintah) sebelum menerapkan strategi. Unsur-unsur peraturan yang ditinjau adalah sebagai berikut:

³⁵ Edy Dwi Kurniawati, *Manajemen Strategi: Pengantar Manajemen Strategi*, (Surakarta: CV. Djiwa Amarta Press, 2019). 110.

- a) Peraturan dalam hal teknologi asing
 - b) Prosedur kolaborasi asing
 - c) Pedoman masalah capital
 - d) Peraturan perdagangan luar negeri dll
- 4) Alokasi sumber daya

Alokasi sumber daya berkaitan dengan penataan dan komitmen sumberdaya manusia, fisik, dan keuangan untuk berbagai kegiatan sehingga mencapai tujuan organisasi. Strategi perlu mengalokasikan sumber daya untuk berbagai divisi, departemen dll. Sumber daya perlu dialokasikan tergantung pentingnya kegiatan masing-masing departemen atau divisi. Ini termasuk alokasi tenaga kerja, mesin, peralatan, uang dan sumberdaya lain untuk setiap kegiatan.

5) Implementasi structural

Struktur organisasi adalah kerangka kerja di mana organisasi beroperasi. Terdapat berbagai struktur organisasi untuk pelaksanaan strategi, meliputi:³⁶

- a) Struktur kewirausahaan, yang sesuai untuk organisasi skala kecil dengan karakteristik pemilik sekaligus menjadi manajer.
- b) Struktur Fungsional, yang sesuai untuk organisasi multi departemen.
- c) Struktur Matriks, yang sesuai untuk multi proyek atau produk

³⁶ *Ibid*, 111

6) Implementasi fungsional

Implementasi fungsional berkaitan dengan pelaksanaan rencana dan kebijakan fungsional. Untuk pelaksanaan strategi yang efektif, strategi harus memberikan arahan kepada para manajer fungsional mengenai rencana dan kebijakan yang akan diadopsi. Rencana dan kebijakan perlu dirumuskan dan diterapkan di semua bidang fungsional seperti produksi, pemasaran, keuangan dan personal.

7) Implementasi perilaku

Implementasi perilaku berkaitan dengan aspek-aspek implementasi strategi yang berdampak pada perilaku dalam menerapkan strategi. Hal ini berkaitan dengan masalah kepemimpinan, budaya perusahaan, politik perusahaan dan penggunaan kekuasaan, nilai personal, etika bisnis dan tanggung jawab sosial.

3. Evaluasi Strategi

Langkah akhir dalam proses strategi adalah mengevaluasi hasil. Seberapa efektif strategi-strategi yang disusun, maka perlu adanya penyesuaian-penyesuaian strategi untuk memperbaiki persaingan organisasi. Dalam evaluasi terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:³⁷

³⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *"Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional,"* (Yogyakarta: Diva Press, 2012).

- 1) Mereview faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar strategi yang telah ada.
- 2) Menilai performance strategi.
- 3) Melakukan langkah koreksi. Drucker dalam agustinus menyatakan bahwa suatu organisasi untuk hidup dan tunbuh harus melaksanakan operasional organisasi dengan efektif dan efisien, maka diperlukan suatu evaluasi terhadap hasil strategi sebagai sistem pengendali.

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah, atau disebut juga sebagai guru kepala. Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Asmani mengatakan bahwa kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan member pelajaran.³⁸

Menurut E. Mulyasa dalam Tarhid Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus

³⁸ Mohamad Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 20, No. 2 (July 1, 2020): 402.

memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang mencakup, pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel.³⁹

b. Syarat Menjadi Kepala Sekolah

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar untuk memimpin sekolah. Oleh karena itu, tidak sembarang orang patut menjadi kepala sekolah. Untuk dapat menjadi kepala sekolah harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu supaya ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Disamping syarat yang berupa ijazah (yang merupakan persyaratan formal) persyaratan pengalaman kerja, ketrampilan dan kepribadian harus memenuhi pula.⁴⁰ Menurut Saiful Annur ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah, yaitu:⁴¹

³⁹ Tarhid Tarhid, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Jurnal Kependidikan*, Vol. 5, no. 2 (November 24, 2017): 141–55.

⁴⁰ Evin Ulansari, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Nurul Islam Desa Alai Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Imam*, (Palembang: 2012). 27.

⁴¹ Saiful Annur, *Administrasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012). 34.

1) Memiliki ketrampilan

- a) Memiliki kemampuan manajerial
- b) Cepat mengambil keputusan
- c) Mampu mengoptimalkan segala sumber daya
- d) Mampu menciptakan iklim kerja yang sehat
- e) Mampu mendorong staf nya untuk berkembang

2) Memiliki pengetahuan yang luas

- a) Memahami peraturan dan pengetahuan administrasi
- b) Memiliki wawasan yang luas
- c) Memahami karateristik yang di pimpinnya

3) Pengalaman

Pernah menjadi wakil kepala sekolah, kepala jurusan atau minimum kepala program studi dengan prestasi yang baik

4) Sikap

- a) Bertanggung jawab dalam perkembangan sekolah
- b) Berdedikasi tinggi
- c) Berwibawa
- d) Terbuka mau menerima saran dan kritik
- e) Berpikir secara positif
- f) Kreatif dan inovatif
- g) Bijaksanaan memiliki kepedulian pengembangan sekolah

5) Pendidikan

- a) Minimal sarjana muda
- b) Jika mungkin relevan dengan bidangnya
- c) Telah mengikuti penataran manajemen praktis.

c. Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala sekolah. Segala tindakan yang dilakukan oleh semua staf sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Memikul tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi. Pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga mengendalikan hubungan internal dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok selalu terjadi interaksi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi.⁴² Tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah dirumuskan:⁴³

- 1) Memahami misi dan tugas pokoknya.
- 2) Mengetahui jumlah bawahannya.
- 3) Mengetahui nama-nama bawahannya.
- 4) Memahami setiap tugas bawahannya.
- 5) Memperhatikan kehadiran bawahannya.

⁴² Hamdan Dimiyati, *Manajemen Proyek*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014).

⁴³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta (Bumi Aksara, 2011).

- 6) Memperhatikan peralatan yang dipakai bawahannya.
- 7) Menilai bawahannya.
- 8) Memperhatikan karir bawahannya.
- 9) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya,
- 10) Menciptakan suasana kekeluargaan.
- 11) Memberikan laporan kepada atasannya.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin disekolahnya dengan baik. Sehingga tercipta keharmonisan dan tujuan sekolah dapat tercapai.⁴⁴

d. Peran dan Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang dipercaya sebagai pemimpin untuk menyelenggarakan pendidikan dan penjamin lancarnya pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Maka dari itu kepala sekolah sudah seharusnya memiliki atau menguasai ilmu pendidikan secara menyeluruh.⁴⁵ Mulyasa memaparkan dalam mewujudkan visi dan misinya, sebagai tenaga:⁴⁶

1. Peran kepala sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi

⁴⁴ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

⁴⁵ Kadarsih et al., "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar."

⁴⁶ Muh. fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," 2017, 38.

teladan yang baik. Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator yaitu, mengikut sertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi. Selain itu melalui kegiatan workshop yang tutornya didatangkan langsung dari orang yang berpengalaman dan kepala madrasah itu sendiri.⁴⁷

2. Peran kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah mempunyai fungsi menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan. Sunarto menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial.⁴⁸

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen demi tercapainya sebuah tujuan merupakan

⁴⁷ Muh. fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Penjaminan Mutu*, Vol. 3, No. 2 (2017): 38.

⁴⁸ *Ibid*, 38.

peran dari kepala sekolah sebagai seorang manajer. Kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang manajer memiliki strategi tersendiri untuk dapat memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan juga mengikut sertakan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang dapat menunjang program sekolah.⁴⁹

3. Peran kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. Kepala sekolah sebagai kategori administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan pendidikan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.⁵⁰

⁴⁹ Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: Diva Press, 2012), 37.

⁵⁰ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, 16.

4. Peran kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah berperan sebagai seorang supervisor, bertugas membuat perencanaan supervisi untuk guru, sehingga kepala sekolah mengetahui kompetensi profesional yang dimiliki guru untuk dikembangkan. Supervisi pengembangan profesionalisme guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan supervisi akademik, supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan secara langsung dengan tidak langsung karena keterbatasan waktu yang dimiliki kepala sekolah dan banyaknya guru yang harus di supervise sehingga kepala sekolah tidak mampu mensupervisi semua guru, maka kepala sekolah dalam melakukan supervisi dibantu oleh lima orang guru yang profesional yang disebut sebagai assesor. Sehingga supervisi berjalan secara efektif dan efisien. Tujuannya dari supervisi ini untuk mengetahui sejauh mana guru menerapkan dan menyajikan program mengajar yang telah disiapkan dalam pembelajaran dikelas, yang hasilnya akan diserahkan ke kepala sekolah.⁵¹

5. Peran kepala sekolah sebagai leader

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang

⁵¹ Muhyadi Agus Tri Susanto, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2016): 159.

dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya.

6. Peran kepala sekolah sebagai inovator

Kepala sekolah sebagai inovator dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah selaku seorang pemimpin seharusnya secara langsung memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru dan seluruh warga di madrasah untuk meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar.

7. Peran kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikaloborasikan dengan kinerja guru.

Tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kemampuan Kepala sekolah membangun motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kompetensi guru.⁵²

e. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif

Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut:⁵³

⁵² fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan."

⁵³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

- 1) Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
- 2) Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah.
- 3) Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Ungkapan tersebut sejalan dengan temuan Heck dkk, bahwa prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut dapat dipahami karena proses kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.⁵⁴

f. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemampuan dan wewenang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Sedang kompetensi seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan efektif dan efisien. Secara umum kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang kemampuan mengajarnya.⁵⁵

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, pasal 28 menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada

⁵⁴ *Ibid*, 19

⁵⁵ E Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung (PT Remaja Rosdakarya, 2009).

jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi, kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Tenaga pendidik harus memiliki empat kompetensi tersebut, sehingga memiliki kemampuan pengetahuan sebagai tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pendidikan, terutama yang berhubungan dengan proses belajar mengajar peserta didik. Kompetensi merupakan suatu pesyaratan yang harus dimiliki seorang guru, yang diuraikan sebagai berikut:⁵⁶

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya, meliputi kompetensi sebagai berikut:⁵⁷

⁵⁶ Sherly dkk, *Manajemen Pendidikan Tinjauan Teori Dan Praktis*, Bandung (Widina Bhakti Persada, 2020).

⁵⁷ Surya Mohammad, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profrsional, Sejahtera, Dan Terlindungi*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006). 176.

1. Menguasai landasan pendidikan, antara lain mengetahui pendidikan (pencapaian kompetensi dasar dan hasil belajar), mengenai fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi Pendidikan yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.
2. Menguasai bahan ajar dan menguasai kurikulum Pendidikan.
3. Menyusun silabus dan program pembelajaran, menetapkan pencapaian kompetensi dan tujuan pembelajaran, memilih bahan ajar, memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran, memilih media pengajaran, memilih dan memanfaatkan berbagai sumber belajar.
4. Melaksanakan program pembelajaran, menciptakan suasana belajar yang kondusif mengatur ruang belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
5. Menilai hasil belajar dengan menggunakan sistem penilaian berbasis kelas.

Sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, akan tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Guru professional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan

kemampuan tinggi (profisiensi) sebagai sumber kehidupan. Dalam kaitannya profesionalisme guru, ada tiga ciri, yaitu:⁵⁸

- 1) Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik, benar-benar seorang ahli dibidangnya. Guru selalu meningkatkan dan mengembangkan keilmuannya sesuai dengan perkembangan zaman.
- 2) Guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada siswa secara efektif dan efisien, dengan memiliki ilmu kependidikan.
- 3) Guru yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional sebagaimana disebutkan di atas. Kode etik di sini lebih menekankan pada perlunya memiliki akhlak mulia.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Mengerti tujuan proses pembelajaran terhadap materi yang diajarkan dan hasil yang akan didapat. Guru mengampu mata pelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, atau dengan kata lain bekerja secara proporsional. kompetensi professional guru dapat dijabarkan sebagai berikut:⁵⁹

⁵⁸ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002). 142-143.

⁵⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002). 137-138.

- a) Memahami Standar Nasional Pendidikan
- b) Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
- c) Menguasai materi standar
- d) Mengelola program pembelajaran
- e) Mengelola kelas
- f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- g) Menguasai landasan–landasan kependidikan
- h) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik
- i) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j) Memahami penelitian dalam pembelajaran
- k) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran
- l) Mengembangkan teori konsep dasar kependidikan
- m) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

3. Profesionalisme Tenaga Pendidik

- a. Pengertian profesionalisme tenaga pendidik

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu

profesi atau orang yang profesional. Dalam studi tentang masalah profesionalisme, kita akan berkenalan dengan sejumlah definisi tentang “profesi”. Secara tradisional, profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status sosial, dan otonomi lebih besar yang diberikan masyarakat kepadanya.⁶⁰

Profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya guru-guru, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan. Profesionalisme membutuhkan sebuah keterampilan dan keahlian yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pekerjaannya.⁶¹

Kata pendidik berasal dari kata didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata didik di tambah awalan *pe* menjadi kata pendidik berarti orang yang mendidik. Tugas pendidik dalam pandangan islam secara umum ialah mendidik, yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik

⁶⁰ Qulub, “Profesionalisme Pendidik Dalam Pembelajaran.”

⁶¹ Ravik Kursidi, “Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Otonomi Daerah,” *Makalah Seminar Nasional Pendidikan Dewan Pendidikan Kabupaten Wonogiri*, July 23, 2005, 2.

potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan secara seimbang sampai setinggi mungkin.⁶²

Guru adalah pendidik profesional, sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional dimaksud berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan maupun pendidikan nasional.⁶³

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencarian.⁶⁴ Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang

⁶² Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan" Vol. 2 No. 1, June 2017.

⁶³ Departemen Agama RI, *Undang-Undang Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Agama RI), 2007: 73.

⁶⁴ Maimunah, "Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Metode Latihan di SD Negeri 55 Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru," *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Vol. 1, No. 2, November 28, 2017: 247, <https://doi.org/10.33578/pjr.v1i2.4595>.

terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang luas di bidangnya.⁶⁵

b. Indikator Profesionalisme Tenaga Pendidik

Profesionalisme atau profesional, berasal dari bahasa Inggris, berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Gilley dan Egglan, mendefinisikan profesi sebagai bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, di mana keahlian dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat.⁶⁶

Bila mengacu Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tersebut, profesional berarti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (pasal 1). Sedangkan prinsip profesionalitas yang harus dipedomani oleh guru dan dosen sebagai salah satu unsur pemangku pendidikan ada Sembilan (pasal 7), yaitu:⁶⁷

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.

⁶⁵ Muyasaroh, "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme," *Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Yogyakarta*.

⁶⁶ Ibid, 3

⁶⁷ Suyatno, *Sertifikasi Guru*, Jakarta (Indeks, 2008).

- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Professionalisme guru menurut Jerry H Makawimbang dapat diukur oleh beberapa indikator, antara lain:⁶⁸

1. Kemampuan profesional, sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
2. Upaya profesional, sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian.
3. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.

⁶⁸ H. Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, 136-137.

4. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya, sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah sesuai dengan spesialisnya atau tidak.
5. Tingkat kesejahteraan, sebagaimana terukur dari upah, honor, atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mempengaruhi profesionalisme antara lain kompetensi guru, iklim organisasi dan sikap, yaitu:⁶⁹

1. Kompetensi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

⁶⁹ Tutik Yuliani, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur," *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 4, no. 2 (July 1, 2016): 120.

2. Iklim organisasi, merupakan keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Tipe-tipe dalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, iklim terbuka, dimana semua tipe iklim ini sangat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru.
 3. Sikap, merupakan tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologis yang berupa simbol simbol rata-rata, slogan-slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya. Sedangkan menurut D. Krech dan Crutchfield sikap adalah organisasi yang tetap dari profesi motivasi, emosi, persepsi, atau pengamatan atas suatu aspek dari kehidupan individu. Dalam sikap terdapat beberapa komponen yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme guru, komponen tersebut dapat berupa komponen kognitif, komponen efektif, komponen perilaku.
- Menurut Sumargi di dalam Muh. Adnan berpendapat bahwa profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam

melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal yaitu:⁷⁰

1) Faktor internal

a) Tingkat Pendidikan guru, seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

b) Mengikuti kegiatan ilmiah, di dalam mengikuti kegiatan ilmiah seperti, seminar, pendidikan dan pelatihan guru akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru sehingga diharapkan bisa memperbaiki kinerja guru dan organisasi secara keseluruhan.

c) Kedisiplinan, kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

2) Faktor eksternal

a) Sarana dan prasarana, Sarana dan prasana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja

⁷⁰ Muh Adnan, "Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng", 11-13.

profesional karena sarana dan prasarana yang ada di sekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.

- b) Kemampuan manajerial kepala sekolah, kepala sekolah yang memiliki management yang baik dalam pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan maksimal.
- c) Hubungan dengan masyarakat, hubungan masyarakat sangatlah dibutuhkan dengan adanya masyarakat menyebabkan pendidikan itu ada. Hubungan yang baik dengan masyarakat sangat diperlukan, sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja profesional.⁷¹

Menurut Casio di dalam Syarafudin faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme tenaga pendidik, dilihat dari perspektif Input-Proses-Output. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu dari perspektif masukan (input), proses dan perspektif keluaran (output) yaitu, sebagai berikut:⁷²

⁷¹ *Ibid*, 14.

⁷² Syarafudin and Hastuti Diah Ikawati, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru," *Cahaya Mandalika*, Vol. 1, No. 2: 47–51.

- a. Faktor input, yang berasal dari lingkungan di sekitar guru seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.
- b. Faktor proses, mencakup motivasi mengajar dan mendidik yang tinggi pada diri guru, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, dan penguasaan guru didalam metode mengajar.
- c. Faktor output, faktor profesionalitas dan kinerja lulusan sekolah di dunia pendidikan, dunia kerja dan dimasyarakat.

4. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Pengembangan guru merupakan salah satu hal yang dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalismenya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesionalisme guna perbaikan layanan sekolah. Kunci agar guru menjadi pendidik yang profesional adalah tersedianya wahana pembinaan dan pengembangan secara terus menerus dan ada dorongan internal bagi mereka untuk terus tumbuh. Adapun upaya dalam meningkatkan profesional guru adalah sebagai berikut:⁷³

⁷³ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta (PT Rinka Tcipt, 2006). 81-82.

a. Strategi formal

Strategi formal kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, yaitu: ⁷⁴

1. Seminar

Seminar adalah suatu kegiatan ilmiah untuk mengembangkan kemampuan bekerjasama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis untuk meningkatkan kualitas profesional. Dalam kegiatan ini yang diutamakan adalah latihan agar guru-guru dapat mengembangkan ketrampilannya untuk bidang-bidang tertentu.

2. Diklat

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan Analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar

⁷⁴ *Ibid*

setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat di selesaikan dengan baik.⁷⁵

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.⁷⁶

4. Penataran

Penataran adalah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai dan guru atau petugas pendidikan lainnya sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam. Penataran yang dilakukan guru, biasanya di adakan setiap bulan, dan guru yang mengikuti penataran disesuaikan dengan bidang yang dipenataran.

⁷⁵ Indra Syahputra, "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 30, 2019): 104–16.

⁷⁶ Khatmi Emha, "Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang," 312.

5. Workshop

Kepala sekolah menggunakan workshop untuk memberikan pengajaran atau pelatihan kepada para guru mengenai teori dan praktek tentang meningkatkan kompetensi profesional dan mendukung kualitas pembelajaran guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para guru dalam meningkatkan profesionalisme.⁷⁷

6. MGMP

MGMP merupakan salah satu organisasi profesi Pendidikan yang berfungsi sebagai wadah untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui MGMP dapat dipikirkan bagaimana menyiasati kurikulum dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala Sekolah mewajibkan semua guru untuk mengikuti MGMP. Karena dengan mengikuti kegiatan tersebut diharapkan guru-guru dapat mendalami materi.

7. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana,

⁷⁷ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru MGMP Berbasis Model Dan Implementasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012). 157-156.

perintah, petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya. Untuk mengetahui berjalan baik atau tidak program yang telah ditentukan, maka diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan ini adalah bertujuan untuk menentukan apakah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula dan juga untuk menjamin agar kegiatan sedang yang dilakukan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah:⁷⁸

- a) Kunjungan kelas, kunjungan kelas ini dimaksudkan untuk mengetahui sudah sampai mana hasil penataran dan pengarahan yang telah dilaksanakan. Dari kunjungan kelas tersebut kepala sekolah bisa menilai pada guru.
- b) Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk Pengecekan buku presensi atau kehadiran guru. Presensi ini digunakan Kepala Sekolah untuk menilai kedisiplinan serta ketertiban guru dalam mengajar.

⁷⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara). 255.

- c) Pengawasan yang dilakukan dengan mengisi jurnal proses pembelajaran untuk guru bidang studi setelah mengajar.
- d) Pengisian laporan akhir semester; maksud dari pengisian laporan akhir ini adalah untuk mengetahui sampai dimana keberhasilan proses pembelajaran selama satu semester, misalnya pengawasan ini dilakukan melalui buku kerja, antara lain berisi silabus, sistem penilaian dan jumlah standar kompetensinya beserta RPP. Setiap RPP harus dilampiri lembar kerja siswa sebagai alat evaluasi. Selain itu juga melalui daftar hadir siswa, soal ulangan harian, daftar nilai, dan program remidi.

8. Rapat Guru

Rapat merupakan suatu bentuk media komunikasi kelompok resmi yang bersifat tatap muka, yang sering diselenggarakan oleh banyak organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Musyawarah kelompok mengambil keputusan.⁷⁹

9. Studi lanjut

Studi lanjut adalah sekolah yang melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sambungan setelah tamat dari sekolah atau pendidikan yang lebih tinggi dari saat ini, sekaligus

⁷⁹ Novia Septiani, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 1, no. 2 (June 23, 2019).

menyiapkan supaya bisa langsung bekerja apabila sudah menyelesaikan pendidikannya. Maka studi lanjut adalah sekolah lanjutan ke pendidikan yang lebih tinggi sambungan setelah tamat dari sekolah atau pendidikan yang lebih tinggi dari saat ini, sekaligus menyiapkan supaya bisa langsung bekerja apabila sudah menyelesaikan pendidikannya.⁸⁰

10. UKG

UKG merupakan ujian bagi guru Republik Indonesia yang dilaksanakan melalui Online maupun tertulis, dan sifatnya wajib diikuti semua guru. UKG dilakukan untuk pemetaan kompetensi, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan sebagai entry point Penilaian Kinerja Guru (PKG). Artinya UKG bukan merupakan resertifikasi, atau uji kompetensi ulang dan juga bukan UKG yang tidak ditujukan untuk memutus tunjangan profesi.⁸¹

11. PKB

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian

⁸⁰ Ani Endriani et al., "Penyuluhan Pemahaman Layanan Informasi Tentang Studi Lanjut," *Jurnal Pengabdian UNDIKMA* 1, no. 2 (November 12, 2020): 172.

⁸¹ Rahmatillah, "Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru DI Kabupaten Aceh Utara," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah* Volum 2 Nomor 2 (April 2017): 8–15.

berkelanjutan adalah “pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan keprofesionalannya.” Unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan terdiri atas 3 macam kegiatan seperti di bawah ini:⁸²

- a) Pengembangan diri, yang meliputi diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru.
- b) Publikasi Ilmiah, yang meliputi publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru.
- c) Karya inovatif, yang meliputi: menemukan teknologi tepat guna, menemukan atau menciptakan karya seni, membuat atau memodifikasi alat pelajara atau peraga atau praktikum, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

b. Strategi informal

Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, menurut Ari Wibowo di dalam Achandi strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan

⁸² Ria Safitri, “Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan bagi Guru di SMP Negeri 1 Mallusetasi,”.

profesionalisme tenaga pendidik melalui cara, sebagai berikut:⁸³

- 1) Memberikan motivasi serta dorongan kepada guru-guru agar selalu meningkatkan profesionalisme guru. Memberikan motivasi dan solusi bila ada permasalahan kapan saja kepala sekolah selalu menerima apabila guru ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah. Dilakukan secara personal atau secara bersamaan dalam rapat evaluasi guru.
- 2) Kepala sekolah mengadakan program pelatihan *in house training* (IHT) yang wajib di ikuti oleh guru-guru, dan mengikut sertakan tenaga pendidik dalam pelatihan yang lainnya.
- 3) Kepala sekolah dan tenaga pendidik melakukan koordinasi melalui rapat evaluasi secara rutin.
- 4) Kepala sekolah dibantu kepala bidang akademik melakukan supervisi guru saat kegiatan belajar mengajar.
- 5) Membangun kerja aktif dan kreatif, Setiap upaya mengembangkan profesionalisme guru, diperlukan adanya perubahan cara kerja. Perubahan bisa diciptakan oleh pemimpin tetapi tidak perlu harus selalu berasal dari

⁸³ Achadi Budi Santosa, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Vol.13, No. 1 (April 25, 2022): 14–20, [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004).

pemimpin sebab kemampuan pemimpin pun terbatas. Oleh karena itu pemimpin harus membangun kelompok kerja aktif dan kreatif di kalangan orang-orang yang dipimpinnya guna menciptakan hal-hal baru yang sekiranya akan menghasilkan kinerja yang lebih bermutu.

84

6) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan, Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala sekolah. Melalui pembinaan intensif hendaknya masalah keteladanan ini selalu di ingatkan. Keteladanan kepala madrasah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat ditiru dan di teladani oleh bawahannya. Kepribadian kepala sekolah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen sekolah yang efektif.⁸⁵

7) Pembinaan kedisiplinan, Disiplin merupakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan untuk tugas tersebut. Dengan adanya kedisiplinan akan menyebabkan kegiatan yang ada di sekolah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab,

⁸⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 232.

⁸⁵ Zulfani Balferik Manullang Abdul Muin Sibuea, "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas," *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017): 77.

komitmen serta keterlibatan yang tinggi dari seluruh warga sekolah. Kedisiplinan akan memudahkan warga sekolah untuk bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.⁸⁶

8) Memberi konsultasi, Konsultasi diartikan sebagai tukar pikiran untuk meminta pertimbangan dalam memutuskan sesuatu. Artinya lebih menekankan pada unsur nasehat yang diberikan oleh orang yang berkompeten dalam bidangnya. Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan konsultasi yang baik kepada guru, mau dan bersedia menjadi pendengar yang baik bagi guru dan setiap warga di sekolah. Menjadi pendengar yang baik merupakan salah satu syarat yang mutlak bagi seorang kepala sekolah untuk bisa mempunyai pengaruh yang mutlak terhadap guru dan warga sekolah lainnya.⁸⁷

9) Memberi penghargaan, Kepala sekolah yang efektif menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting. Hal ini dinilai sebagai suatu strategi motivasi yang penting untuk meningkatkan citra diri (*self-image*) guru serta mengembangkan iklim bersahabat dan suporter. Penghargaan dan insentif mendorong

⁸⁶ Donni Priansyah, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2014). 108.

⁸⁷ Tri Anjar, "Peranan Konsultasi Konselor Sekolah," *Guidena* 1, no. 1 (2011): 51.

munculnya perilaku positif dan dalam beberapa hal mengubah perilaku guru dan seluruh warga di madrasah.

88

10) Komunikasi, Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan atau audiens baik itu dalam bentuk simbol, lambang dengan harapan bisa membawa atau memahami pesan itu kepada peserta didik (siswa) jika di kelas atau pada masyarakat serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku. Hidup antara manusia berlangsung di dalam berbagai bentuk hubungan serta di dalam berbagai keadaan. Tanpa proses interaksi dalam hidup, maka manusia tidak mungkin dapat hidup bersama. ⁸⁹

5. Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Implikasi strategi kepala sekolah adalah akibat dari strategi yang telah diterapkan oleh kepala sekolah. Yang artinya bahwa strategi yang di terapkan pasti mempunyai akibat atau konsekuensi dari penerapan strategi tersebut. Kepemimpinan berarti melibatkan seorang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan. Para karyawan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif

⁸⁸ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). 24.

⁸⁹ Dwi Kurniawati, *Manajemen Strategi: Pengantar Manajemen Strategi*.

adalah seseorang dengan kekuasaannya yang mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan itu dapat bersumber dari hadiah, hukuman, otoritas dan kharisma. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan dan keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi.⁹⁰

a) Output pendidikan

Output pendidikan adalah kinerja sekolah. sedangkan kinerja sekolah itu sendiri adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktifitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya.⁹¹

Kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau yang tersirat. Efektifitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai. Produktifitas adalah hasil perbandingan antara output dan input. Kuantitas input berupa tenaga kerja, modal, bahan, dan energi. Sedangkan kuantitas output berupa jumlah barang atau jasa yang tergantung pada jenis pekerjaannya.⁹²

⁹⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

⁹¹ Bagus Eko Dono, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa* (Guepedia, 2021). 64.

⁹² *Ibid*, 66

Output sekolah dapat dikatakan berkualitas dan bermutu tinggi apabila prestasi pencapaian siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam bidang:⁹³

- 1) Prestasi akademik, berupa nilai ujian semester, ujian nasional, karya ilmiah dan lomba akademik.
- 2) Prestasi non akademik, berupa kualitas iman dan takwa, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Output pendidikan sebagai suatu sistem sewajarnya dapat dicerminkan dari suatu prestasi mutu lulusan sekolah yang sejatinya merupakan suatu proses pembelajaran yang didukung oleh semua unsur baik level kementerian, dinas pendidikan provinsi, kabupaten atau kota, kecamatan, sampai pada kelembagaan persekolahan yang merupakan unit terkecil. Dengan kata lain, makro, meso dan mikro pendidikan secara bersama-sama menjalankan perannya sehingga menghasilkan output yang terstandar dengan baik.⁹⁴

b) Outcome pendidikan

Outcome pendidikan merupakan hasil jangka panjang, dampak jangka panjang terhadap individu, sosial, sikap, kinerja, semangat, sistem, penghasilan, pengembangan karir, kesempatan pendidikan, kerja, pengembangan dari lulusan untuk berkembang, dan mutu pada

⁹³ Semiawan, Conny R, Dan Soedijarto, *Mencari Strategi: Strategi Pendidikan Nasional Manajemen Abad*, (Jakarta: PT Grasindo, 1991).

⁹⁴ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

umumnya. Manajemen sekolah berada pada seluruh komponen sekolah sebagai sistem, yaitu pada konteks, input, proses, output, outcome, dan dampak karena manajemen berurusan dengan sistem, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian sampai pengontrolan atau pengevaluasian. Kepemimpinan berada pada komponen manusia, baik pendidik dan tenaga kependidikan maupun pada siswa, karena kepemimpinan berurusan dengan banyak orang.⁹⁵

Outcome pendidikan merupakan keuntungan atau manfaat (*benefit*) yang dirasakan baik oleh siswa yang menjadi keluaran (*output*) pendidikan, maupun stakeholders pendidikan secara luas. Pada fase berikutnya, outcome pendidikan ini akan menghasilkan dampak (*effect*) bagi masyarakat. Dengan kata lain, pendidikan yang bermutu akan menghasilkan outcome yang baik dan tentunya akan memiliki dampak yang baik pula.⁹⁶

6. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

a. Faktor Pendukung

Faktor yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru ada dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal meliputi tingkat pendidikan guru, kepribadian dan

⁹⁵ *Ibid*, 36

⁹⁶ Denny Kodrat, Dirmania, Zaenal Abidin, *Sistem Input-Proses-Output Outcome Pendidikan Bermutu: Fungsional, Produktif, Efektif, Efisien Dan Akuntabel*, (Bandung: Universitas Islam Nusantara, 2013).

dedikasi, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan. Dan faktor eksternalnya adalah kenaikan gaji, sarana dan prasarana, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan hubungan dengan masyarakat.⁹⁷

1. Faktor Internal

Adapun faktor internal yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:⁹⁸

- a) Tingkat Pendidikan Guru, Dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan guru yang profesional dapat berjalan dengan maksimal. Seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Kepribadian dan Dedikasi, Kepribadian adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena dalam kepribadian seorang guru akan tercermin bagaimana dia akan mengajarkan siswa-siswanya,

⁹⁷ Rosidah, "Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo," (*Yogyakarta: SIUSK*, 2017), 6.

⁹⁸ Ibid, 7.

Kemudian dedikasi tidak dapat dipisahkan dari kepribadian seorang guru, apabila guru tersebut telah memiliki kepribadian yang baik maka akan berdedikasi terhadap profesinya sebagai guru dan dengan begitu guru-guru yang lain termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik yang akan menciptakan generasi yang berjiwa Pancasila.

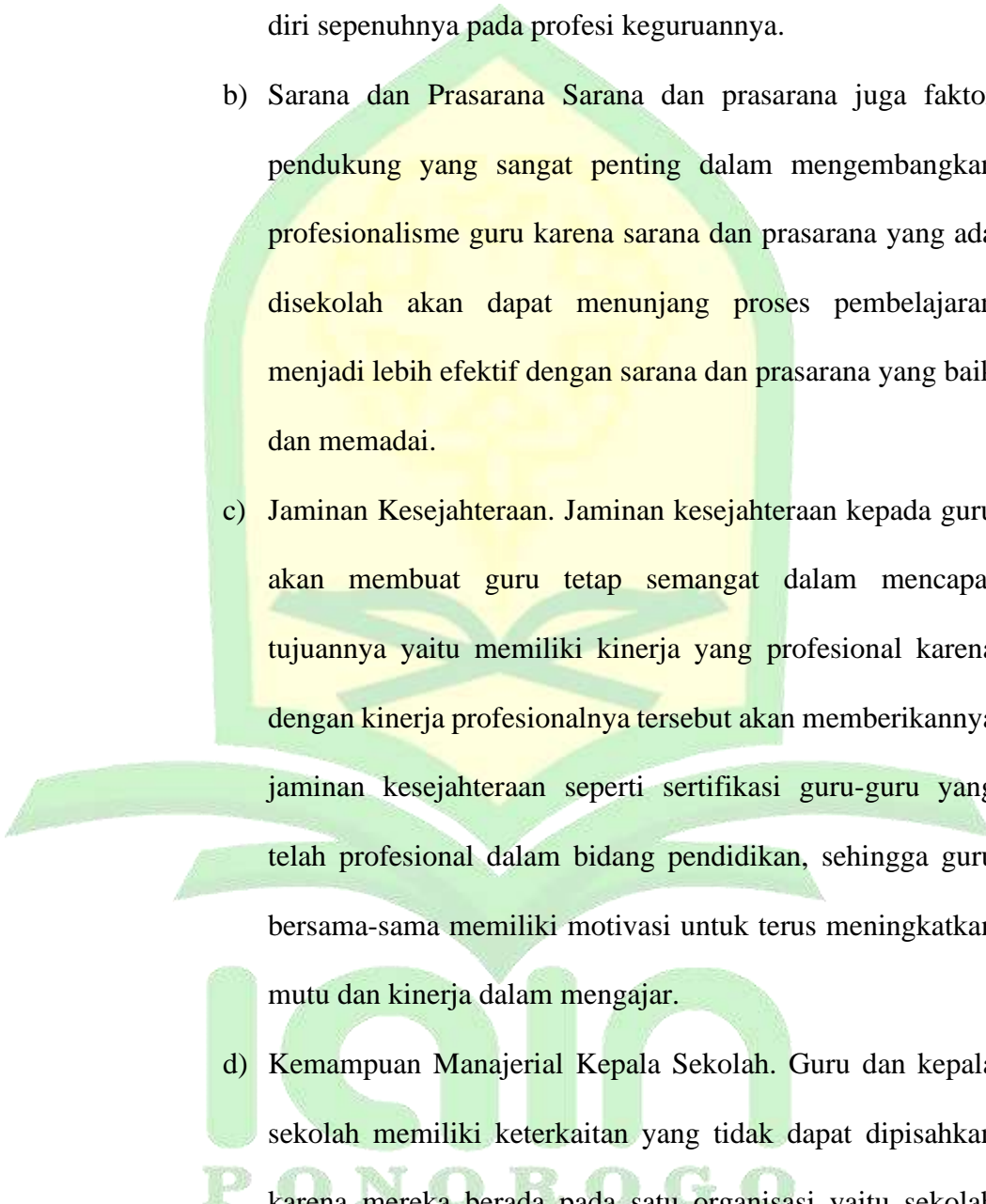
c) Kemampuan Mengajar. Kemampuan mengajar sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena apabila seorang guru tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh anak didiknya.

d) Kedisiplinan, Kedisiplinan sangatlah penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Faktor Eksternal

Adapun faktor eksternal yang dapat mendukung pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:⁹⁹

⁹⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004). 5.

- 
- a) Kenaikan Gaji, gaji sangat mendorong seorang guru sehingga lebih profesional dalam keguruannya, lebih ikhlas dalam mengemban tugasnya, karena dia mengkonsentrasikan diri sepenuhnya pada profesi keguruannya.
- b) Sarana dan Prasarana Sarana dan prasarana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru karena sarana dan prasarana yang ada disekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.
- c) Jaminan Kesejahteraan. Jaminan kesejahteraan kepada guru akan membuat guru tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan memberikannya jaminan kesejahteraan seperti sertifikasi guru-guru yang telah profesional dalam bidang pendidikan, sehingga guru bersama-sama memiliki motivasi untuk terus meningkatkan mutu dan kinerja dalam mengajar.
- d) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah. Guru dan kepala sekolah memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan karena mereka berada pada satu organisasi yaitu sekolah tempat mereka melaksanakan tugasnya. Dimana kepala sekolah yang memiliki manajemen yang baik dalam

pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur tidak naik turun sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan maksimal.

- e) Hubungan dengan masyarakat. Masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik memiliki peran yang penting dalam membantu guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya, karena masyarakat yang menyebabkan pendidikan itu ada di sana dan karena masyarakat sangat membutuhkannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat dibutuhkan. Sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

b. Faktor Penghambat

Dalam pengembangan profesionalisme guru tentunya ada faktor-faktor yang dapat menghambat jalannya proses pembelajaran adapun faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:¹⁰⁰

1) Faktor internal

Faktor internal yang menghambat pengembangan profesionalisme guru yaitu, berasal dari guru itu sendiri seperti kurangnya rasa motivasi dalam mengajar sehingga kinerja yang

¹⁰⁰ Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2002). 23.

dihasilkan pun menjadi kurang maksimal. Tidak adanya motivasi akan menyebabkan guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar sehingga kurang efektif dalam proses pembelajaran.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menghambat profesionalisme tenaga pendidik, berasal dari lingkungan masyarakat, yang artinya dukungan dari masyarakat akan dapat membantu guru dalam mewujudkan kinerja yang professional. Menurut Riska Dalam peningkatan profesionalisme guru ada berbagai macam pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru beberapa diantaranya:¹⁰¹

a) Faktor pendukung

Faktor pendukung profesionalisme tenaga pendidik yaitu adanya pemberian motivasi, penghargaan berupa pujian, juga memiliki inovasi dan memiliki kesadaran diri untuk berkembang.

b) Faktor penghambat

Faktor penghambat profesionalisme tenaga pendidik beberapa diantaranya kurang disiplin, kurangnya daya inovasi, kelengkapan alat pembelajaran, dan kurangnya motivasi dari diri sendiri untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan.

¹⁰¹ Reski Amaliah, "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri," 2020.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Adanya proses dan hasil pelaksanaan penelitian diperkuat dengan adanya kajian penelitian terdahulu yang relevan guna memperkokoh orisinalitas penelitian ini. Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini. Di antaranya yaitu:

Pertama, penelitian skripsi yang dilakukan Khatmi Emha yang berjudul *Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan* (studi multi di MA 1 Annuqayah dan MA. Attarbiyah Kecamatan Guluk-Guluk Kaupaten Sumenep Madura) Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 menggunakan data kualitatif dengan focus pembahasan terkait strategi kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru dan tenaga pendidik.¹⁰² Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Pemahaman Kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA. Attarbiyah tentang profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah Komitmen Guru dan Tenaga kependidikan untuk melaksanakan Tugas dan fungsinya sesuai dengan Kemampuannya dan selalu berupaya meningkatkan Kualifikasi dan Kompetensinya untuk mewujudkan Visi Misi Madrasah dan Tujuan Pendidikan Nasional.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA. Attarbiyah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan

¹⁰² Emha, "Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang."

adalah optimalisasi pada tugas dan fungsinya sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator. Strategi kepemimpinan kepala madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA. Attarbiyah dalam meningkatkan profesionalisme adalah Strategi berupa sikap kepemimpinan berorientasi Manusia melalui sikap Demokratis dan Kharismatik.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif dan kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah. Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang terdahulu yaitu Penelitian terdahulu membahas jelas mengenai kepemimpinan sedangkan penelitian ini tidak memaparkan kepemimpinan yang sangat jelas dan objek penelitian terdahulu di MA 1 Annuqayah Sumenep Madura, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo.

Kedua, penelitian skripsi yang dilakukan Mariana Hasibuan yang berjudul *Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Negeri Lubuk Pakam*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 menggunakan data kualitatif dengan focus pembahasan terkait strategi, kepala madrasah dan profesionalisme guru. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, ¹⁰³ Pelaksanaan strategi kepala madrasah sekaligus pemimpin di madrasah berjalan dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik. Kepala Madrasah telah melakukan pelatihan kepada guru, mengikuti Workshop, diklat, dan mempunyai

¹⁰³ Mariana Hasibuan, "Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2017," 96.

komunikasi yang baik, mampu mengucapkan terimakasih atas pekerjaan guru-guru, mampu mengevaluasi pekerjaan guru, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas guru dan semua aktifitas-aktifitas madrasah di madrasahnyanya dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalan guru-guru di madrasah.

Langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah yang berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikut sertakan para guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah adanya kesadaran guru akan pentingnya keprofesionalan dalam menjalankan tugas sebagai guru untuk mengajar dan mendidik murid-murid.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif Kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Pembahasan penelitian terdahulu membahas mengenai tenaga pendidik sedangkan penelitian ini membahas keduanya tenaga pendidik dan tenaga keendidikan dan bbjek penelitian tedahulu di MTsN Lubuk Pakam, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo.

Ketiga, penelitian skripsi yang dilakukan Yulita Sari yang berjudul *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah menengah pertama PGRI 2 Kota Jambi*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 menggunakan data kualitatif dengan focus pembahasan terkait strategi kepala sekolah, dan profesionalisme tenaga pendidik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan,¹⁰⁴ Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP PGRI 2 Kota Jambi, adalah: melalui pembinaan terhadap guru berupa pembinaan peningkatan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, para guru harus mempunyai kemampuan yang memadai dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah selalu bersikap bijaksana dalam menghadapi bawahannya. Dan dalam perubahan meanset tenaga pendidik, kepala sekolah melakukan perubahan secara perlahan dan terus-menerus. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan semua potensi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sangat tergantung dari kepedulian kepala sekolah dalam mengelola dan menjalankan organisasi sekolah. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, ada diantara guru yang berdomisili di tempat jauh, tidak semua guru melakukan tugasnya sebagaimana yang telah ditetapkan, ada diantara guru yang tidak mampu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

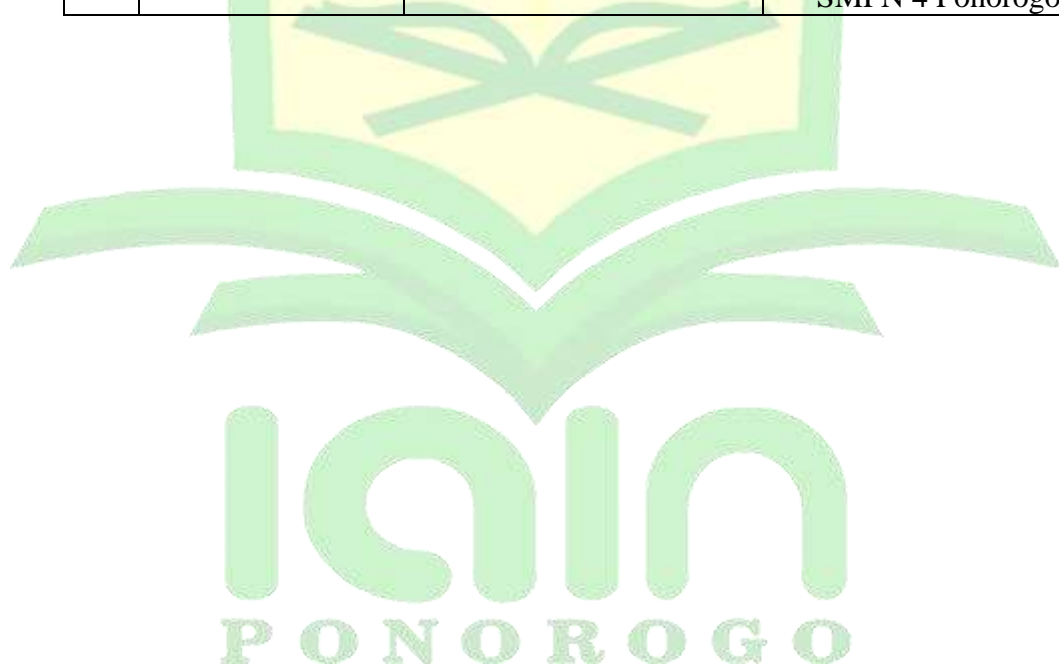
¹⁰⁴ Yulita Sari, "Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tariyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifudin Jambi 2020,"86.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif dan kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu Pembahasan penelitian terdahulu membahas mengenai tenaga pendidik sedangkan penelitian ini membahas keduanya tenaga pendidik dan tenaga keendudukan Objek penelitian terdahulu di SMP PGRI 2 Kota Jambi, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo.

Table 2.1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Kualitatif Yang Akan Dilakukan Dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1.	Khatmi Emha, 2016, strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	<p>a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif</p> <p>b. Kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah</p>	<p>a) Penelitian terdahulu membahas jelas mengenai kepemimpinan sedangkan penelitian ini tidak memaparkan kepemimpinan yang sangat jelas</p> <p>b) Objek penelitian terdahulu di MA 1 Annuqayah Sumenep Madura, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo</p>
2.	Mariana Hasibuan, 2017, strategi madrasah dalam meningkatkan	a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan	a) Pembahasan penelitian terdahulu membahas mengenai tenaga pendidik sedangkan penelitian

	profesionalisme guru di MTsN Lubuk Pakam, UIN Medan	metode penelitian kualitatif b. Kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah	ini membahas keduanya tenaga pendidik dan tenaga keendidikan b) Objek penelitian tedahulu di MTsN Lubuk Pakam, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo
3.	Yulita Sari, 2020, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah menegah pertama PGRI 2 Kota Jambi, UIN Jambi	a. Metode penelitian yang digunakan sama yakni menggunakan metode penelitian kualitatif b. Kedua Penelitian membahas mengenai strategi kepala madrasah atau sekolah	a) Pembahasan penelitian terdahulu membahas mengenai tenaga pendidik sedangkan penelitian ini membahas keduanya tenaga pendidik dan tenaga keendidikan b) Objek penelitian tedahulu di SMP PGRI 2 Kota Jambi, penelitian ini di SMPN 4 Ponorogo



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif bersifat penemuan. Menurut Sukmadinata, dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dalam suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Menurut Danin, penelitian kualitatif percaya bahwa kebenaran itu adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan memahami fenomena sosial.¹⁰⁵

Pendekatan ini merupakan suatu proses pengumpulan data secara sistematis dan intensif untuk memperoleh pengetahuan tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo. Menurut Bogdan Taylor yang dikutip oleh Moleong mendefinisikan bahwa “metode kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang

¹⁰⁵ *Ismail Suardi Wekke, “Metode Penelitian Sosial,”.*

menghadirkan data deskriptif beberapa kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang diamati.¹⁰⁶

Pendekatan yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Adapun jenis penelitian Studi kasus merupakan segala sesuatu yang bermakna dalam sejarah atau perkembangan kasus yang bertujuan untuk memahami siklus kehidupan atau bagian dari siklus kehidupan suatu unit individu (perorangan, keluarga, kelompok, pranata sosial atau masyarakat).¹⁰⁷ Pada intinya dapat dijelaskan bahwa studi kasus digunakan untuk meneliti secara seksama dan terperinci mengenai hal-hal yang mempunyai makna dalam konteks masa kini dan peneliti tidak memiliki peluang untuk mengontrol fenomena yang ada sehingga data apapun yang ditemukan merupakan fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian ini akan menghasilkan sesuatu yang khas karena merupakan penelitian yang tertuju pada suatu unit saja dan hasil penelitian ini akan mungkin berbeda jika diterapkan pada unit ataupun subjek yang lain. Jenis penelitian ini digunakan karena peneliti ingin meneliti terkait strategi kepala sekolah.¹⁰⁸

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menguraikan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo. Dengan demikian, hasil penelitian nantinya berisi kutipan-kutipan

¹⁰⁶ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, 1996.

¹⁰⁷ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi*, Bumi Aksara, 2006.

¹⁰⁸ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Remaja Rosdakarya, 2009.

data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari wawancara, memo atau catatan serta dokumen resmi lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lincoln dan Guba mendefinisikan lokasi penelitian sebagai “*focus determined boundary*” yang secara harfiah dapat diartikan sebagai “batas yang ditentukan oleh fokus atau objek penelitian”. Sehingga, dapat diartikan bahwa fokus penelitian membawa implikasi terkait batas penelitian yang akan ditentukan.¹⁰⁹

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 4 Ponorogo yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No.92, Krajan, Kepatihan, kec. Ponorogo, kabupaten Ponorogo. Peneliti tertarik mengambil lokasi di SMPN 4 Ponorogo karena ingin mengetahui mengenai Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme tenaga Pendidik di SMPN 4 Ponorogo. Kepemimpinan yang sangat baik di terima oleh warga sekolah, sehingga mendapatkan hasil yang baik.

Pemilih obyek penelitian dengan pertimbangan-pertimbangan yang secara ilmiah yaitu:

1. SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan sekolah negeri yang letak geografisnya sangat strategis.
2. Pencapaian kualitas sekolah yang sangat baik dan mempunyai banyak prestasi baik dari tingkat kabupaten maupun nasional.

¹⁰⁹ Riyadi Santosa, “Metodologi Penelitian Linguistik/Pragmatik,” *Seminar Nasional Prasasti*, 24.

3. Adanya strategi kepala sekolah yang berkaitan dengan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Kualitas dan prestasi sekolah yang telah diraih tidak terlepas dari peran dan strategi kepala sekolah yang baik.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Penelitian ini data yang digunakan dalam peneliiian ini adalah Data kualitatif, data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.¹¹⁰ Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian meliputi: sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, dan keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 4 Ponorogo.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang penting bagi suatu proses penelitian. Sumber data utama penelitian adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹¹¹

Dengan adanya sumbr data peneliti dapat mengetahui informasi lebih dalam mengenai masalah yang sedang diteliti. Adapun sumber data yang digunakan, yaitu:

¹¹⁰ Noeng Muhadji, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarasin, 1996). 2.

¹¹¹ Anim Purwanto, *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif*, (Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022). 57.

a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan.¹¹² Sumber Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kegiatan wawancara dan observasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Ibu kepala sekolah, Ibu Winarti M.Pd., sebagai informan utama dalam penelitian ini, yang merupakan sumber data primer yang akan dijadikan obyek dalam penelitian. Peneliti menetapkan bahwa beliau sebagai informan utama yang merupakan pelaku dan pelaksana sebagai peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 4 Ponorogo.
- 2) Bapak atau Ibu Guru, sebagai informan dalam penelitian yang berfungsi menjelaskan keberadaan peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dari sudut pandang informan sebagai bawahan atau rekan kerjanya. dalam penelitian walaupun sudah merupakan hal yang sesungguhnya dari seseorang informan atau *ekspert* ranking pertama, akan tetapi harus `di cek kembali dengan informan kedua (prosedurnya sama dengan informan ranking pertama). hal tersebut merupakan arti dari member check atau mengecek data (yang sesuai kenyataan) dari seorang informan

¹¹² Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010). 79.

dengan informasi yang lain.¹¹³ Adapun para tenaga pendidik yang menjadi informan yaitu:

- a) Bapak kuat, S.Pd, selaku waka kurikulum dan guru seni budaya SMP N 4 Ponorogo
 - b) Ibu Fitri, S.Pd, selaku tenaga pendidik di SMP N 4 Ponorogo
 - c) Ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku tenaga pendidik di SMP N 4 Ponorogo
- b. Sumber data sekunder, merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai statistik atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik, biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa data perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data.¹¹⁴

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada baik cetak ataupun elektronik, yang selanjutnya peneliti mengelola dan menyajikan data tersebut. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari:

- 1) Dokumen. Dokumen dapat berupa arsip terdahulu dan dokumen sebagai penunjang penelitian.

¹¹³ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu, 2020). 166.

¹¹⁴ Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010). 80.

- 2) Foto. Foto dapat berupa bukti fisik kegiatan belajar mengajar yang sistematis, bukti foto piala dan penghargaan serta foto wawancara antara peneliti dengan informan.
- 3) Kajian, teori atau konsep yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dan daya saing pendidikan yang didapat dari beberapa buku literatur penunjang penelitian, karya tulis yang sesuai baik dari jurnal maupun dari skripsi, dan situs di internet atau berita online yang berkaitan dengan penelitian.

B. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Husaini Usman dan Setiady Parnomo mengatakan alat pengumpulan data atau instrumen penelitian dalam metode kualitatif ialah peneliti itu sendiri. Peneliti merupakan *key instrument* dalam pengumpulan data dan peneliti harus terjun sendiri ke lapangan secara aktif. Teknik pengumpulan data yang sering digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi.¹¹⁵

1. Observasi

Observasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Melalui observasi peneliti dapat mendokumentasikan dan merefleksi secara sistematis terhadap kegiatan dan interaksi subjek penelitian. Semua yang dilihat dan didengar dalam observasi dapat dicatat dan direkam dengan teliti jika itu sesuai dengan tema dan masalah

¹¹⁵ Husaini Usman and setiady Purnomo, *Metode Penelitian Sosial*, Bumi Aksara 78–79, 2009.

yang dikaji dalam penelitian.¹¹⁶ Adapun macam-macam observasi dibagi menjadi dua, yakni:¹¹⁷

- a) Observasi Partisipan, observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan oleh peneliti dan terlibat secara langsung untuk mengamati, mencatat perilaku yang muncul pada saat itu. Dimana peneliti melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan subjek dalam lingkungannya dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.
- b) Observasi non partisipan, Observasi non partisipan adalah metode observasi yang tidak melibatkan observer secara langsung dalam kehidupan observasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan, dimana peneliti datang di tempat kegiatan orang yang akan diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan tersebut. Observasi dilakukan dengan metode ini untuk memperoleh data mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik penggalan data melalui percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu, dari dua pihak atau lebih. Pewawancara (*interviewer*) adalah orang yang memberikan pertanyaan,

¹¹⁶ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*, 2014.

¹¹⁷ Djam'an Satori dan Aan Komariyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, 2010.

sedangkan orang yang diwawancarai (*interviewee*) berperan sebagai narasumber yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang disampaikan.¹¹⁸

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur (*semistructured interview*). Jenis wawancara ini sudah termasuk kategori *in-dept* interview, yang mana dalam pelaksanaannya lebih bebas apabila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan peneliti memilih teknik wawancara semiterstruktur yaitu karena peneliti lebih diberikan kebebasan untuk menemukan suatu permasalahan secara lebih terbuka, mengatur alur, setting wawancara, dan wawancara semiterstruktur memfasilitasi terbentuknya empati atau hubungan, memungkinkan keluwesan yang lebih besar dalam memperoleh data.¹¹⁹

Sebelum melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu membuat janji dengan informan. Teknik wawancara digunakan peneliti sebagai alat untuk mengumpulkan data mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada kepala sekolah mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada waka kesiswaan, waka kurikulum dan kepala tata usaha, dan guru di SMP Negeri 4 Ponorogo.

¹¹⁸ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*.

¹¹⁹ Umar Sidiq dan Moh. miftachul choiri, *Metode Penelitian Kualitatif*, Nata Karya, 2019.

3. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari teknik observasi dan wawancara mendalam. Dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan dan karya bentuk.¹²⁰

Dokumentasi dalam penelitian ini berbentuk rekaman hasil wawancara dan gambar atau foto yang diperoleh dari lapangan selama proses penelitian, yang hasilnya dapat digunakan sebagai bahan lampiran maupun data tambahan penelitian yang diperlukan. Dokumentasi yang akan digunakan yaitu dokumentasi mengenai kegiatan penelitian, dokumentasi wawancara dan beberapa dokumentasi lain yang dapat mendukung penelitian.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tujuan agar data yang telah diperoleh agar lebih bermakna. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, diinterpretasikan dan dipahami. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terkandung makna yang mempunyai referensi pada nilai. Dengan demikian data yang dihasilkan dari konstruksi interaksi antara peneliti dengan informan dan

¹²⁰ Djam'an Satori dan Aan Komariyah, *Metode Penelitian Kualitatif*.

key informan. Menurut Miles, Huberman dan Saldana kegiatan analisis kualitatif terdiri dari empat komponen, yakni sebagai berikut.¹²¹

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data yang dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi subyek atau obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.¹²²

b. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi bertujuan untuk membuat data penelitian menjadi lebih kuat. Kondensasi data terjadi secara terus menerus selama kegiatan penelitian dilakukan. Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian.¹²³

¹²¹ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*.

¹²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017). 134.

¹²³ Miles, Huberman, and Salda, "Qualitatif Data Analysis," (*Amerika: Sage*, 2014), 31–33.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data dikondensasi, maka Langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi seterusnya. Masing-masing kategori atau kelompok satu, kelompok dua, kelompok tiga dan kelompok tersebut menunjukkan tipologi yang ada sesuai dengan rumusan masalahnya. Dalam proses, ini data diklasifikasikan berdasarkan tema-tema inti.¹²⁴

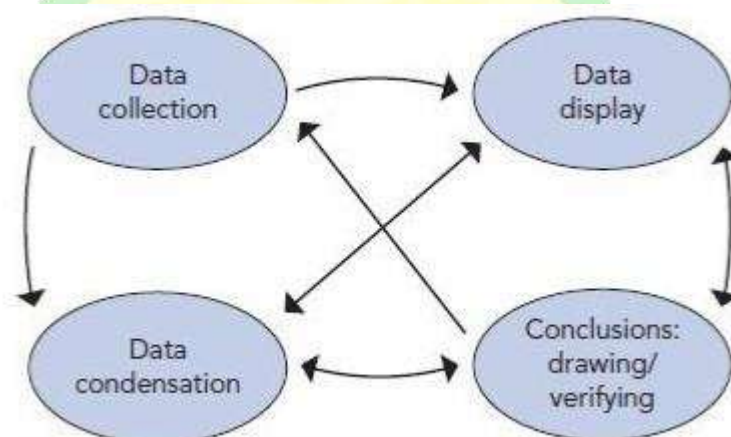
d. *Conlusion Drawing/verification* (Penarikan Kesimpulan)

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus menerus selama berada di lapangan. Mulai dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, sebab akibat. Dan proposisi Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.¹²⁵

210. ¹²⁴ Basrowi and Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).

¹²⁵ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *UIN Antasari Banjarmasin*, Juni 2018, 33.

Kesimpulan-kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, dengan cara: (1) memikirkan ulang selama penulisan, (2) tinjauan ulang catatan lapangan, (3) tinjauan kembali dan tukar pikiran antar teman sejawat untuk mengembangkankesepakatan inter subjektif, (4) upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.¹²⁶



Gambar 3.1
Komponen-komponen Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data model Miles dan Huberman. Dalam hal ini peneliti merangkum, memilih pokok-pokok semua data yang sudah ditemukan di lapangan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo dan kemudian disajikan dalam bentuk uraian singkat pada sebuah laporan akhir penelitian, dilanjutkan dengan menarik kesimpulan.

¹²⁶ Ibid, 33

D. Pengecekan Keabsahan Penelitian

Pengecekan keabsahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan agar dapat mendeskripsikan data secara lebih akurat dan sistematis terkait penelitian yang dilakukan.¹²⁷

1. Triangulasi

Triangulasi yaitu melakukan crosscheck secara mendalam berbagai data yang telah dikumpulkan, baik data wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, serta hasil wawancara dengan kajian teori atau pandangan tokoh-tokoh ahli di bidang penelitian ini. Terdapat 3 macam triangulasi, triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu, yaitu:¹²⁸

- a) Triangulasi Sumber, peneliti dalam mengambil data harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Oleh beberapa sumber itu triangulasi data sering pula disebut sebagai triangulasi sumber.
- b) Triangulasi Teknik, dilakukan dengan mengumpulkan data dengan metode lain. sebagaimana diketahui, dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan

¹²⁷ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, 1996.

¹²⁸ *ibid*

dokumentasi. Apabila menggunakan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang dianggap benar.

- c) Triangulasi Waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Triangulasi waktu adalah teknik triangulasi yang menilai waktu, artinya untuk menguji kredibilitas data ini dilakukan dengan wawancara, observasi atau teknik lain di waktu dan situasi yang berbeda dari sebelumnya. Apabila hasil uji menghasilkan data yang tidak sama atau berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sampai ketemu kepastian datanya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dimana proses dari validasi data yang menggunakan triangulasi sumber, maka peneliti melakukan wawancara ulang kepada beberapa sumber atau informan yang berbeda namun mereka masih mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Dengan demikian proses yang diperoleh dari sumber yang satu sudah bisa dan teruji kebenarannya apabila dibandingkan dengan sumber yang berbeda. Selain itu peneliti juga menggunakan triangulasi teknik yang mana membandingkan dari hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi, serta membandingkan hasil wawancara dengan sumber-sumber data yang berhubungan.

2. Ketekunan Pengamat

Ketekunan pengamatan mempunyai makna secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam hubungan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Mencari suatu usaha guna membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang bisa diperhitungkan dan apa yang tidak bisa.¹²⁹

Hal tersebut memiliki makna bahwa peneliti sebaiknya mengadakan pengamatan dengan teliti serta rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang terlihat menonjol. Kemudian peneliti menelaahnya secara rinci hingga pada titik sehingga pada pengecekan tahap awal terlihat salah satu seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa. Ketekunan pengamatan yang dimaksud yaitu menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan isu atau persoalan yang sedang dicari.¹³⁰ Ketekunan pengamatan ini dilakukan peneliti melalui:

- a) Mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo.

¹²⁹ Rusdiana and Nasihudin, *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi*, (Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2019). 66.

¹³⁰ Aini, Naskin, and Bariroh, *Montade Dan Pembelajaran*, 73.

b) Mengamati secara mendalam pada suatu titik, sehingga pada pemeriksaan tahap awal terlihat salah satu ataupun seluruh faktor yang diamati sudah dipahami dengan benar.

3. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan merupakan kegiatan kembali lagi ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Perpanjangan pengamatan merupakan perpanjangan waktu dalam penelitian. Peneliti akan kembali lagi melakukan pengamatan dan wawancara dengan sumber data yang pernah ditemui sebelumnya. Dengan perpanjangan pengamatan ini berart hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin dekat dan semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.¹³¹

Lamanya perpanjangan pengamatan sangat tergantung pada kedalaman, kepastian data, dan keluasan data. Kedalaman artinya apakah peneliti menggali data sampai diperoleh makna yang pasti. Kepastian data keluasan berarti banyak sedikitnya atau ketuntasan informasi yang diperoleh. Data yang pasti adalah data yang valid sesuai dengan apa yang terjadi. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh, apakah data yang diperoleh itu benar atau tidak. Peneliti melakukan penelitian di SMPN 4 Ponorogo pada bulan Februari tahun

¹³¹ Zulmiyetri, Nurhastuti, and Safaruddin, *Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2020). 165.

2023, namun jika ada data yang kurang valid maka peneliti melaksanakan perpanjangan pengamatan sampai bulan April 2023.

E. Tahap Penelitian

Tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:¹³²

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan dilakukan peneliti sebelum terjun ke lapangan dan mempersiapkan perlengkapan penelitian dalam rangka penggalian data awal. Tahap pra lapangan pada penelitian ini meliputi: Menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih informan, dan yang menyangkut persoalan etika penelitian.

2. Tahap penggalian data

Tahap penggalian data dalam penelitian ini merupakan eksplorasi secara terfokus sesuai dengan pokok permasalahan yang dipilih sebagai fokus penelitian. Dalam penelitian ini tahap penggalian data meliputi: memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data terkait implementasi budaya religius.

3. Tahap analisis data

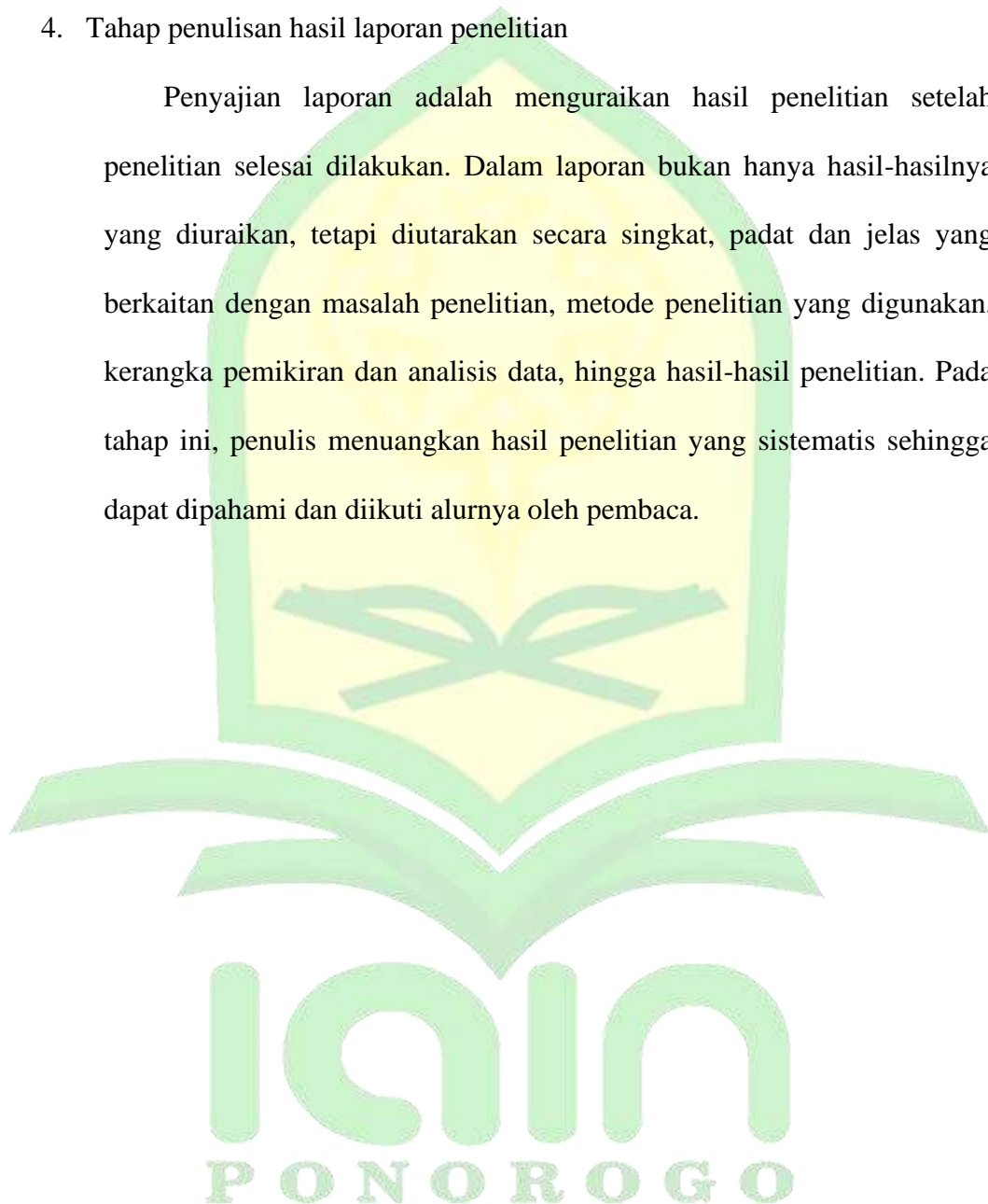
Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan.

¹³² Rusdiana and Nasihudin, *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi*, (Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2019). 68.

Dalam penelitian ini tahap analisis data berlangsung selama proses pengumpulan data, kemudian dilanjutkan setelah selesai pengumpulan data.

4. Tahap penulisan hasil laporan penelitian

Penyajian laporan adalah menguraikan hasil penelitian setelah penelitian selesai dilakukan. Dalam laporan bukan hanya hasil-hasilnya yang diuraikan, tetapi diutarakan secara singkat, padat dan jelas yang berkaitan dengan masalah penelitian, metode penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran dan analisis data, hingga hasil-hasil penelitian. Pada tahap ini, penulis menuangkan hasil penelitian yang sistematis sehingga dapat dipahami dan diikuti alurnya oleh pembaca.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Sejarah SMPN 4 Ponorogo¹³³

SMPN 4 Ponorogo adalah peralihan atau perpindahan dari Sekolah Teknologi 2 (ST2) jurusan bangunan dengan kepala sekolah *bapak Moesirin* yang pada saat itu terakhir kalinya meluluskan peserta didiknya dari jurusan bangunan gedung pada tanggal 21 Maret 1979. Setelah itu jangka kurun waktu satu bulan selanjutnya yakni pada tanggal 01 April 1979 Sekolah Teknologi 2 (ST2) dirubah menjadi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 4 Ponorogo yang sekarang adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Ponorogo. Sebagai sekolah yang senior SMPN 4 Ponorogo memiliki Sekolah Binaan yang menjadi filialnya antara lain, SMP Negeri 1 Malarak, SMP Negeri 1 Sambit dan SMP Negeri 1 Pulung.

SMPN 4 Ponorogo merupakan sekolah menengah pertama yang letaknya di Jl. Jendral Sudirman No.92, Krajan, Kepatihan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo yang resmi didirikan menjadi sekolah menengah pertama pada tahun 1979 dan sudah terakreditasi Unggul. Adapun kepala sekolah yang ikut berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan SMPN 4 Ponorogo sebagai berikut :

1. Moesirin, pada tahun 1979 – 1981

¹³³ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 01/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

2. A. Soekarlan, pada tahun 1981 – 1986
3. Soebakti,BA, pada tahun 1988 – 1995
4. Drs. Soebaguo, pada tahun 1995 – 1997
5. Drs. Hartijono Sumarwan,B.SW, pada tahun 1997 – 1999
6. Drs. Mardjuki, pada tahun 1999 – 2003
7. Sukir, S.Pd, pada tahun 2005 – 2008
8. Hartono, S.Pd, pada tahun 2009 - 2013
9. H. Paseh, M.Pd, pada tahun 2013 - 2014
10. Suwito, S.Pd,M.Pd, pada tahun 2015 - 2018
11. Basuki, S.Pd,M.Pd, pada tahun 2018 – 2022
12. Winarti, M.Pd , pada tahun 2022 - sekarang

2. Letak Geografis SMPN 4 Ponorogo¹³⁴

SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan Sekolah Menengah Pertama di Ponorogo yang berada di pusat kota Ponorogo dengan posisi geografis di garis lintang -7.872045 dan garis bujur 111.469475 yang kondisi letak wilayahnya sangat strategis ditengah Perkotaan dengan alamat Jl. Jendral Sudirman No.92 Kelurahan Kepatihan Kabupaten Ponorogo Propinsi Jawa Timur. Luas tanah 2.83 meter persegi, Adapun tanah seluas itu adalah milik tanah pemerintah yang telah disertifikasikan.

¹³⁴ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 02/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

3. Visi, Misi dan Tujuan SMPN 4 Ponorogo¹³⁵

Adapun visi, misi dan tujuan dari SMP Negeri 4 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- 1) Visi SMPN 4 Ponorogo
Berakhlak Mulia, Berprestasi, Berbudaya, dan Peduli Lingkungan
- 2) Misi SMPN 4 Ponorogo
 - a) Mengoptimalkan pengamalan ajaran agama dan nilai-nilai keagamaan
 - b) Mengoptimalkan proses pembelajaran sehingga menghasilkan prestasi di bidang akademik
 - c) Meningkatkan Gain Score Achievement (GSA) Ujian Nasional
 - d) Mengoptimalkan kegiatan pengembangan diri sehingga meningkatkan prestasi nonakademik
 - e) Mengoptimalkan kepedulian warga sekolah terhadap kebersihan, keamanan, kekeluargaan, dan cinta lingkungan.
- 3) Tujuan Sekolah
 - a) Membiasakan berperilaku sopan, ramah, berbakti terhadap orang tua, guru, dan menghormati sesama peserta didik;
 - b) Membekali peserta didik agar mengimplementasikan ajaran agama melalui sholat berjamaah, qiro'atul qur'an, dan kuliah tujuh menit;

¹³⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 03/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

- c) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan media ICT dan pendekatan nonkonvensional diantaranya CTL;
- d) Meningkatkan prestasi akademik dengan nilai di atas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditentukan;
- e) Mengoptimalkan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan;
- f) Mengoptimalkan tambahan pelajaran untuk meningkatkan prestasi akademik;
- g) Memperoleh selisih NUN +1,18 (dari 79,82 menjadi 81,00);
- h) Memperoleh kejuaraan bidang olah raga tingkat kabupaten;
- i) Memperoleh kejuaraan bidang seni budaya tingkat kabupaten;
- j) Memperoleh kejuaraan olimpiade MIPA tingkat kabupaten;
- k) Mewujudkan sekolah yang bersih, asri, rindang, dan sehat;
- l) Mewujudkan gerakan hijau dan rindang sekolahku.

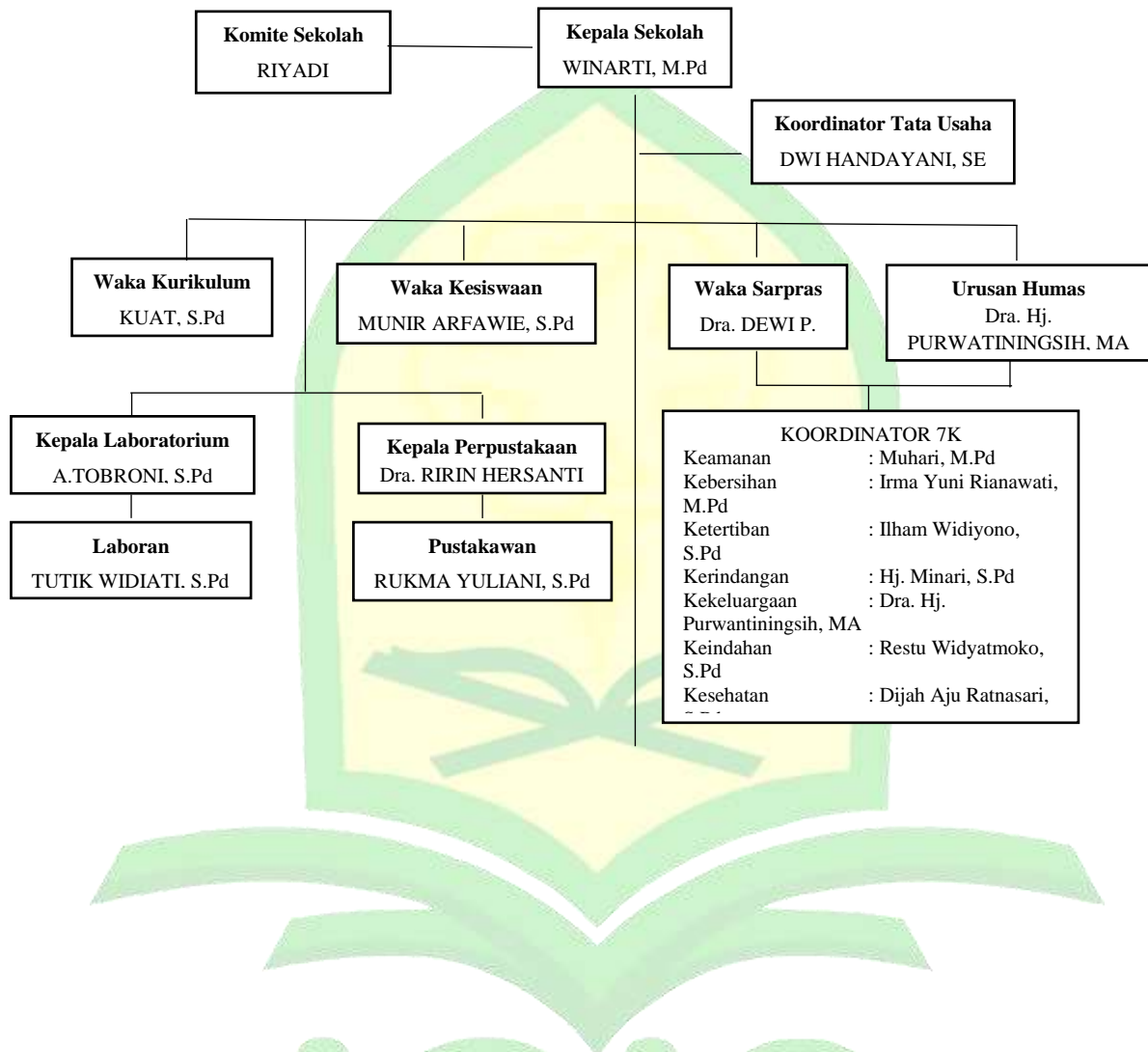
4. Struktur Organisasi SMPN 4 Ponorogo¹³⁶

Suatu organisasi pasti tidak lepas dari yang namanya struktur organisasi, baik itu pada organisasi pemerintah, kemasyarakatan dan sekolah. Struktur organisasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dimana dalam struktur tersebut dapat terlihat dan menjelaskan setiap tugas, peran dan fungsi dari setiap komponen tersebut.

Struktur organisasi sekolah merupakan suatu bentuk yang berupa urutan atau daftar yang berfungsi sebagai suatu upaya dalam menjelaskan

¹³⁶ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 04/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

tugas dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara pendidikan yang bersangkutan dengan sekolah.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 4 Ponorogo

IQAIN
PONOROGO

4. Sumber Daya Manusia (guru, tenaga kependidikan dan siswa) SMPN 4 Ponorogo¹³⁷

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang terlibat dan mau berkontribusi memberikan kerja, kreatifitas, bakat dalam pelaksanaan organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama yang hendak dicapai. Keberadaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan pengorganisasian dan usaha pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menentukan berjalannya suatu program pada suatu organisasi. Didalam sebuah lembaga seperti sekolah, sumber daya manusia meliputi seluruh tenaga kependidikan, staff karyawan serta siswa.

Kependidikan merupakan tenaga professional pendidik yang memiliki tugas untuk merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, menilai hasil belajar siswa, membimbing, mengarahkan serta melakukan pelatihan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Di dalam lingkungan pendidikan keberadaan tenaga pendidik yang berkualitas sangat menentukan hasil kegiatan pembelajaran, selain itu jumlah tenaga pendidik yang memadai juga menjadi salah satu faktor pendukung kemajuan suatu lembaga ataupun sekolah.

Berdasarkan hasil observasi di SMPN 4 Ponorogo, tenaga kependidikan di SMPN 4 Ponorogo pada tahun 2022/2023 memiliki 13 tenaga kependidikan yang mana 8 tenaga kependidikan adalah PNS dan 5

¹³⁷ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 05/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

diantaranya adalah pegawai honorer. Sedangkan untuk guru terdapat 51. Jumlah siswa pada SMPN 4 Ponorogo terdapat 731 siswa yang terbagi jadi 3 tingkatan yaitu kelas VII kelas VIII dan kelas IX, dengan perincian kelas VII berjumlah 142 laki-laki dan 114 perempuan, pada kelas VIII berjumlah 109 laki-laki dan 117 perempuan, dan untuk kelas IX berjumlah 116 laki-laki dan 133 perempuan. Jadi untuk siswa pada tahun 2022/2023 berjumlah 731 siswa.

5. Sarana dan Prasarana SMPN 4 Ponorogo¹³⁸

Sarana Prasarana di SMPN 4 Ponorogo untuk menunjang kegiatan pembelajaran akademik dan non akademik sudah sangat mencukupi dan memenuhi. Hal ini tidak lepas dari kerja keras waka sarpras dan tim manajemen yang telah dibentuk. Sehingga SMPN 4 Ponorogo dapat memenuhi kebutuhan sarana dan prasarannya. SMPN 4 Ponorogo mempunyai Ruangan-ruangan berdasarkan kondisi yang baik dan layak untuk digunakan yang meliputi:

Table 4.2 Sarana dan Prasarana SMPN 4 Ponorogo

No.	Jenis Ruangan	Jumlah
1	R. Kepala Sekolah	1
2	R. Tata Usaha	1
3	R. Guru	1
4	R. Kurikulum	1
5	R. Perpustakaan	1
6	R. Laboratorium IPA	1
7	R. Lab. Komputer	1
8	R. Musik	1
9	R. Kesenian/Karawitan	1

¹³⁸ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor 06/D/13-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

10	R. UKS	1
11	R.Masjid	1
12	R.Gudang Pramuka	1
13	R.Bimbingan Konseling	1
14	R.Kamar mandi Guru	4
15	R. Kamar mandi putra	8
16	R. Kamar mandi putri	8
17	R.Security/Satpam	1
18	R.Kesiswaan/OSIS	1
19	R. KOPSIS	1
20	R.Gudang	1
21	Ruang kelas	24

B. PAPARAN DATA

1. Data Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme

Tenaga Pendidik

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pentingnya profesionalisme tenaga pendidik merupakan faktor utama yang ada di dalam pendidikan. Profesionalisme tenaga pendidik yang baik akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan akan berdampak positif untuk peserta didik. Profesionalisme tenaga pendidik perlu ditingkatkan dengan adanya strategi-strategi kepala sekolah, adanya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesional tenaga pendidik sangatlah dibutuhkan.

Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah penting semua guru harus meningkatkan profesionalisme, karena semua harus mengikuti perkembangan zaman, agar tidak tertinggal. Dengan begitu proses pembelajaran pun tidak monoton dan membosankan. Dengan begitu semangat bapak ibu guru untuk meningkatkan profesionalisme sangat besar hampir 99% guru mengupdate dan mengupgrade ilmu yang sudah diberikan dan dimiliki. Dengan begitu SMP Negeri 4 Ponorogo baru saja menerapkan sistem *full day* ditahun 2023. Dengan begitu profesionalisme tenaga pendidik sangatlah dibutuhkan untuk pembelajaran yang kreatif dan inovatif agar siswa siswi tidak bosan pada saat jam pelajaran disiang hari. Tentunya saya selaku kepala sekolah disini harus menyipkan strategi-strategi agar pembelajaran dikelas bisa membuat anak minat, tertarik dan tidak mengantuk pada saat pembelajaran.”¹³⁹

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Sangatlah penting, dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dampak positif yang diterima peserta didik akan semakin baik, dan bapak ibu guru tidak akan ketinggalan zaman. Untuk meningkatkan profesionalisme bagi saya harus dimulai dari diri sendiri dengan kesadaran sendiri bahwa saya harus melaksanakan tugas dengan baik, saya harus mengatur waktu dengan baik, dan harus memahami karakter peserta didik dengan baik. Agar bisa menemani proses belajar siswa dengan baik dan benar. Disisi lain SMP Negeri 4 Ponorogo menerapkan sistem *full day* yang artinya anak-anak akan lebih lama di sekolah dan tentunya jam belajar dikelas semakin bertambah. Bapak ibu guru dituntut untuk profesional menciptakan keadaan pembelajaran yang kreatif dan inovatif agar siswa dan siswi tidak bosan untuk belajar.”¹⁴⁰

Kemudian ibu Fitri Karlina Arumdewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Sangat penting karena tenaga pendidik yang profesional berdampak untuk siswa itu sendiri, berdampak pada perilaku, sikap atau mulai dari tata cara dikelas atau dirumah itu mempengaruhi siswa. Bapak ibu guru harus memperhatikan kemajuan zaman

¹³⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁴⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

sekarang agar bapak ibu guru tidak ketinggalan zaman. Dikarenakan Pendidikan itu dinamis, profesionalisme bapak ibu guru sendiri harus meningkatkan metode, media pembelajaran yang terkini. Sehubungan dengan diterapkannya system full day bapak ibu guru dituntut agar professional dalam mengajar, menciptakan media dan metode pembelajaran semenarik mungkin. Agar siswa-siswi paham dan mudah untuk memahaminya pelajaran yang diajarkan dengan waktu sekolah yang cukup lama.”¹⁴¹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN

4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Sangat penting karena kita sebagai guru harus professional menemani siswa belajar agar mendapatkan hasil yang maksimal, jika kita tidak professional kita tidak akan melaksanakan tugas dan tidak akan menjadi contoh yang baik untuk peserta didik. Profesionalisme dimulai dari diri kita sendiri, kita harus memiliki pikiran positif mengenai apa yang kita lakukan untuk kebersamaan peserta didik belajar dengan baik itu semua harus dimulai dari diri sendiri. Jika kita terpaksa mengikuti aturan atau terpaksa tidak ada pilihan itu akan terjadi tidak baik. Tenaga pendidik professional dengan menerapkan system belajar yang kreatif dan inovatif, SMP Negeri 4 Ponorogo menerapkan system sekolah 5 hari masuk atau full day. Tenaga pendidik dituntut untuk professional dalam mengajar dan menciptakan metode dan media pembelajaran yang menarik agar peserta didik tidak bosan dan mengantuk.”¹⁴²

Kaitannya dengan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah sesuai dengan observasi peneliti yang di dapati, yaitu sangat penting dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah menjadi perubahan yang baik untuk sekolah dan peserta didik. Dengan pentingnya profesionalisme dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan untuk sekolah.¹⁴³ Dari sini kita bisa mengetahui bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik agar tidak tertinggal

¹⁴¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁴² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁴³ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 01/O/28-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

dengan perkembangan zaman seperti sekarang. Selain itu mempengaruhi dampak positif untuk siswa-siswi di sekolah maupun di rumah. Tenaga pendidik yang professional merupakan contoh terbaik untuk peserta didik, untuk tenaga pendidik professional menumbuhkan sifat bertanggung jawab dalam bekerja. Dengan tenaga pendidik yang professional dapat menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif serta metode dan media pembelajaran yang terbaru.

Profesionalisme merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Keberhasilan suatu sekolah sebagian besar sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah diharuskan untuk mampu berperan aktif dalam mengendalikan, mengembangkan dan menjalankan sekolah yang dipimpinnya. Dalam mengendalikan, mengembangkan dan menjalankan tentu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat. Dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme tenaga pendidik, kepala sekolah memiliki beberapa strategi, diantaranya dibagi ke dalam dua kegiatan, yaitu formal dan informal. Berdasarkan wawancara dengan ibu kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo, strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu:

- a. Strategi Formal, meliputi diklat, workshop, pelatihan, MGMP, seminar, supervisi (pengawasan), studi lanjut, dan rapat.

Profesionalisme merupakan kualitas seseorang didalam pekerjaannya. Profesionalisme tenaga pendidik sangatlah berpengaruh untuk mutu pendidikan selain itu berdampak positif

untuk siswa dan tenaga pendidik sendiri. Profesionalisme tenaga pendidik sangatlah penting, dengan demikian profesionalisme tenaga pendidik memerlukan strategi-strategi kepala sekolah untuk meningkatkan profesional tersebut. Diklat merupakan salah satu strategi atau tindakan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik itu sendiri.

Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Diklat merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan profesionalisme bapak ibu guru, bapak ibu guru sering mengikuti ataupun mengagedakan diklat internal sekolah dengan mengundang pemateri dari luar selain itu mengikuti diklat eksternal dengan penyelenggara diluar sekolah untuk meningkatkan profesionalisme bapak dan Ibu guru. Di SMP Negeri 4 Ponorogo sendiri baru saja melaksanakan diklat mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka. Yang dilaksanakan pada bulan Desember dan dilaksanakan selama tiga hari, dengan pemateri ibu Putri yang bekerjasama dengan dinas Pendidikan. Hasil dari diklat tersebut bapak ibu guru bisa paham dan mengerti mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka. Jalannya diklat penilaian pembelajaran kurikulum merdeka dengan sekarang semua berbasis online bapak ibu guru menyediakan laptop untuk mengakses materi dan kuis. Dampak untuk mata pelajaran yang diampu bapak ibu guru dengan diadakan nya diklat, kompetensi yang dimiliki bapak ibu guru bertambah mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka. Dan pastinya berdampak positif untuk peserta didik pada saat pembelajaran. Selain itu diklat diselenggarakan oleh pihak eksternal yaitu seperti yang diselenggarakan Kementrian RI yang berlangsung selama Sembilan bulan, diklat yang dilakukan oleh ibu Irma sekarang ini.”¹⁴⁴

¹⁴⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 05/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Untuk diklat di SMP Negeri 4 Ponorogo selalu dilaksanakan jika memang ada perubahan yang benar-benar harus dibenahi dan selain itu biasanya rekomendasi dari ibu kepala sekolah dikarenakan hasil supervisi yang dilakukan mengarah untuk dilaksanakan diklat dan pelatihan lagi. Diklat yang baru saja dilakukan mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka, dengan mendatangkan pemateri dari luar itu, ibu putri dari dinas pendidikan yang sudah memumpuni didalam permasalahan tersebut. Dari jajaran bapak ibu guru sangatlah tertarik dengan diadakannya diklat tersebut, menambah ilmu dan wawasan serta melaksanakan program baru dengan baik. Pengaruh untuk mata pelajaran saya sendiri itu jelas sangat berpengaruh, dengan diadakannya diklat penilaian pembelajaran kurikulum merdeka secara otomatis kompetensi bapak dan ibu guru mengenai hal tersebut bertambah, dengan begitu saya sebagai pengajar bisa dengan mudah melayani kebutuhan anak mengenai pembelajaran seni budaya di jam pelajaran.”¹⁴⁵

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Baru saja dilakukan diklat yang diadakan di bulan Desember selama tiga hari. Pemateri diklat diambil dari luar yang sudah bekerja sama dengan dinas Pendidikan. Diklat yang baru saja dilaksanakan membahas mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka. Diklat ini diikuti oleh semua bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo, dengan diadakannya diklat bapak ibu guru tertarik untuk menambah ilmu dan mengembangkan kemampuan dirinya untuk lebih baik. Diklat di SMP Negeri 4 Ponorogo biasanya selalu dilaksanakan pada saat perubahan sistem pembelajaran. Untuk pembelajaran PPKN sendiri akan lebih berkembang dalam belajar, saya akan membagikan apa yang saya dapat dari diklat tersebut untuk memantapkan cara belajar anak agar mudah memahami.”¹⁴⁶

¹⁴⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 06/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁴⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 07/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Dilihat dari diklat sebelumnya bapak ibu guru sangat tertarik dengan diadakannya diklat. Dengan diadakannya diklat bapak ibu guru menambah ilmu dan melakukan perubahan dengan semakin baik dan terkini. Baru saja diklat dilaksanakan pada bulan Desember, antusias bapak ibu guru sangat bagus dan diklat tersebut dilakukan selama tiga hari. Dengan diadakan diklat tersebut mengenai penilaian pembelajaran kurikulum merdeka. Menurut saya setelah dilaksanakan diklat tersebut, bapak ibu guru semakin berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan profesionalisme dirinya masing-masing. Hasil dari diklat kemarin sangat banyak di dalam mata pelajaran IPS salah satunya saya dapat melaksanakan pembelajaran dengan system siswa lebih aktif lagi dari saya, agar mereka menjadikan pembelajaran IPS lebih menarik. Tidak hanya itu mbak, saya sekarang sedang mengikuti diklat eksternal yang diadakan dari kementerian dengan tema menjadi guru penggerak yang dilaksanakan selama sembilan bulan dan sekarang baru mendapatkan enam bulan. Pertemuan setiap hari melalui zoom meeting, dengan materi media pembelajaran disekolah. Seperti belajar dengan melihat video animasi atau dengan media buku online.”¹⁴⁷

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo, yaitu dengan mengikuti diklat eksternal menggunakan zoom meeting.¹⁴⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengalami perubahan yang lebih positif. Hasil dengan diadakannya diklat kompetensi bapak

¹⁴⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 08/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁴⁸ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 01/D/03-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

dan ibu guru mengenai hal tersebut bertambah, dengan begitu sebagai pengajar bisa dengan mudah melayani kebutuhan anak mengenai pembelajaran yang diajarkan. Pembelajaran yang akan sangat berkembang dan kemampuan peserta didik untuk lebih aktif akan semakin besar.

Selain strategi diatas, terdapat strategi lainnya seperti workshop dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Memang benar, bapak ibu guru sering mengikuti workshop untuk workshop terakhir yang diikuti bapak ibu guru mengenai media pembelajaran di kurikulum merdeka, dengan diadakan workshop bapak ibu guru bisa belajar dan meningkatkan profesionalisme menggunakan upaya yang luas, tidak sering di sekolah pun sering mengadakan pelatihan-pelatihan. Yang bertujuan bapak ibu guru disini semakin berkembang dan meningkat. Dan saya juga sering membantu menyalurkan informasi mengenai adanya pelatihan dan workshop. Dan saya memotivasi secara internal dan secara umum agar bapak ibu mengikuti. Dengan informasi-informasi yang sudah di berikan akan ditindak lanjuti dengan internal.”¹⁴⁹

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Memang benar, tidak hanya mengikuti workshop yang ada di luar, tetapi disekolah pun sering melaksanakan workshop terakhir mengenai media pembelajaran di kurikulum merdeka dan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Dengan begitu bapak ibu guru juga mengikuti workshop di luar sekolah dengan informasi

¹⁴⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 09/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

yang dibagikan ibu kepala sekolah atau bapak ibu yang lainnya. Untuk workshop ini pemateri langsung dari bapak ibu pengawas dari dinas pendidikan yang dilaksanakan pada bulan Januari bertempat di SMP Negeri 4 Ponorogo. Hasil dari workshop ini untuk mata pelajaran seni budaya, saya bisa mengkolaborasikan pembelajaran praktek dengan melihat video. Menambah pengalaman didalam system pembelajaran yang belum pernah saya terapkan.”¹⁵⁰

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Workshop juga masuk didalam program sekolah, jadi disetiap semester atau tri semester atau sesuai dengan kebutuhan di sekolah pun akan mengadakan workshop tersebut terahir dilaksanakan mengenai media pembelajaran di kurikulum merdeka, dengan begitu jika bapak ibu guru tidak mengikuti workshop bapak ibu guru sering kali bertukar informasi agar bapak ibu yang tidak mengikuti tidak tertinggal jauh. Workshop terakhir ini dilaksanakan di sekolah padaa bulan Januari dengan pemateri bapak pengawas sekolah. Dari diadakan workshop ini saya lebih mengerti mengenai media pembelajaran, yang sebelumnya pembelajaran menggunakan power point yang hanya ada tulisan sekarang bisa menyisipkan animasi didalamnya.”¹⁵¹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Workshop sangat lah penting untuk diikuti oleh bapak ibu guru. Program sekolah pasti memiliki, sekolah memiliki agenda dimana akan selalu dilaksanakan pada saat libur sekolah seperti, untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sebagai pendidik agar jika bertemu murid kita selalu kekinian dan tidak ketinggalan jaman, kebersamai siswa harus dengan keadaan yang semakin maju dan megikuti perkembangan zaman. Workshop yang di isi oleh bapak pengawas pada bulan Januari kemarin sangatlah membantu untuk kurikulum merdeka ini. Hasil dari workshop ini saya lebih bisa menggunakan media pembelajaran. Yang bisa saya akui saya lemah untuk belajar mengenai media. Sekarang

¹⁵⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 10/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁵¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 11/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pembelajaran bisa menggunakan materi yang saya buat dan saya atur seperti buku online, agar tidak monoton.”¹⁵²

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo dengan mengikuti workshop didalam sekolah ataupun diluar sekolah, dapat meningkatkan pengetahuan media yang baik untuk pembelajaran dikelas bapak ibu guru.¹⁵³ Dapat disimpulkan bahwa workshop merupakan salah satu strategi yang digunakan di SMP Negeri 4 Ponorogo yang selalu dilaksanakan dan menjadikan bapak ibu guru mengerti penggunaan media pembelajaran yang mnarik yang ada dikelas.

Strategi yang digunakan Ibu Kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah melaksanakan pelatihan di sekolah dengan maksimal dengan kurunsesuai dengan kebutuhan yang dipelukan. yang seperti disampaikan oleh bapak Kwat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan bapak ibu guru yang ada disekolah terahir dilaksanakan pada awal bulan Maret materi didalam pelatihan tersebut ialah video pembelajaran, dimana pelatihan ini sangat penting sekali untuk bapak ibu guru. Pemateri pelatihan ini diambilkan dari bapak ibu pengerak, di SMP Negeri 4 Ponorogo ada guru pengerak dimana guru pengerak tersebut bapak ibu guru yang sering dan mampu mengikuti pelatihan-pelatihan mengikuti acara diluar untuk meningkatkan profesionlisme tenaga pendidik tersebut. Pemateri pelatihan ini dbawakan Bapak Arif dan Ibu Prima, dengan diadakannya pelatihan ini saya semakin bisa dan semakin banyak

¹⁵² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 12/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁵³ Lihat Transkrip dokumentasi Nomor: 02/D/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pengetahuan mengenai pembuatan video pembelajaran yang menarik dan mudah dipahami untuk siswa.”¹⁵⁴

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Pelatihan ini dilaksanakan internal sekolah yang di adakan di SMP Negeri 4 Ponorogo yang diambilkan pemateri dari bapak ibu guru penggerak dengan tema video pembelajaran. Dari pelatihan ini sangat membantu sekali untuk bapak ibu guru dalam pembelajaran dikelas. Untuk pembelajaran PPKN sendiri sangat terbantu dengan pelatihan ini, saya jadi mengerti mengenai pembuatan bahan pembelajaran dengan menarik bisa mengabungkan peristiwa di zaman dahulu dengan pelajaran sekarang dengan hanya satu video.”

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Di SMP Negeri 4 Ponorogo dilaksanakan untuk pelatihan, pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada bulan Maret sudah dilaksanakan mengenai pelatihan video pembelajaran. Video pembelajaran sendiri sangatlah penting untuk pembelajaran pada saat ini, guru itu sekarang tidak hanya bercerita didepan. Siswa mengharapkan inovasi-inovasi seperti video pembelajaran tersebut. Pemateri dari pelatihan ini diambilkan langsung dari bapak ibu guru penggerak, yaitu bapak arif dan ibu prima. Beliau sudah mendapatkan pelatihan ini diluar sekolah dan sudah praktek langsung sebelumnya untuk itu di bagikan dengan bapak ibu guru pendidik yang lainnya.”¹⁵⁵

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo dengan pelatihan bapak ibu guru memiliki pengetahuan mengenai pembuatan video pembelajaran yang menarik.¹⁵⁶ Dapat disimpulkan

¹⁵⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 13/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁵⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 14/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁵⁶ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 03/D/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

bahwa bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di sekolah. Pelatihan-pelatihan sangat membantu bapak ibu guru didalam pembatan media pembelajaran seperti video. Dikarenakan kurikulum merdeka merupakan kurikulum baru bapak ibu guru melakukan inovas-inovasi baru unrtuk pembelajaran, belajar dengan melihat video.

Strategi yang digunakan Ibu Kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah melaksanakan supervisi di sekolah dengan maksimal dengankurun waktu didalam satu tahun satu kali. yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Supervisi merupakan agenda yang sudah direncanakan, biasanya saya melakukan supervisi satu kali dalam satu semester jadi dua kali didalam satu tahun, dan melihat perkembangan bapak ibu guru yang semakin baik saya akan merutinkan supervisi untuk satu kali didalam satu semester. Dengan begitu bapak ibu guru akan semakin berkembang dan minat untuk belajar dan berbagi ilmu dengan bapak ibu guru yang lainnya. Supervisi yang saya lakukan bisanya saya langsung melaksanakan kunjungan kelas, mengamati dan menilai bapak ibu guru yang sedang mengajar. Dan ada juga supervisi eksternal yang dilaksanakan dari dinas Pendidikan dengan terstruktur dengan jangka waktu yang sudah ditentukan, setelah dilakukannya supervisi internal yang dilakukan dari pihak sekolah.”¹⁵⁷

¹⁵⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 15/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Kepala sekolah menanggapi mengenai guru yang tidak profesionalisme atau kurang profesionalisme biasanya diadakan supervisi yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru dilakukan secara berkala dan terprogram. Jadi kepala sekolah akan mengetahui mengenai kelemahan dan kelebihan bapak ibu guru tersebut. Supervisi dilakukan satu kali didalam satu semester jadi ada dua kali supervisi yang dilakukan ibu kepala sekolah dalam satu tahun. Supervisi yang dilakukan biasanya langsung melaksanakan kunjungan kelas, mengamati dan menilai bapak ibu guru yang sedang mengajar. Dan selain supervisi internal ada juga supervisi eksternal yang dilaksanakan dari dinas Pendidikan dengan terstruktur dilakukan satu tahun satu kali setelah hasil supervisi internal.”¹⁵⁸

Kemudian Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Kepala sekolah disetiap kali akan diadakannya supervise monitoring oleh ibu kepala sekolah, di salah satu kelas di dua jam pelajaran bapak ibu guru di nilai dan dipantau dari belakang setelah itu ada nilai yang dikeluarkan oleh ibu kepala sekolah. Sehingga ada evaluasi untuk diri sendiri yang dilakukan satu kali di satu semester jadi ada dua kali supervisi yang dilakukan ibu kepala sekolah di satu tahun. Di ikuti semua bapak ibu guru secara bergantian. Ibu kepala sekolah melakukan supervisi secara terstruktur dengan melakukan kunjungan kelas dan langsung mengamati pembelajaran tersebut.”¹⁵⁹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Ibu kepala sekolah selalu mengadakan supervisi monitoring di mana bapak ibu guru dipantau dan dinilai pada saat mengajar. Dengan begitu bapak ibu guru mengetahui nilai dan kurangnya

¹⁵⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 16/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁵⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 17/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pada saat mengajar. Dengan nilai yang kurang biasanya dilakukan pelatihan sesama guru mapel yang ada di sekolah. Supervisi dilakukan satu kali di satu semester jadi ada dua kali supervisi yang dilakukan ibu kepala sekolah di satu tahun. Di ikuti semua bapak ibu guru secara bergantian. Ibu kepala sekolah melakukan supervisi secara terstruktur dengan melakukan kunjungan kelas dan langsung mengamati pembelajaran tersebut.”¹⁶⁰

Berdasarkan hasil Dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu dengan diadakannya supervise kepala sekolah menjelaskan mengenai mekanisme yang dilakukan untuk menambah kemampuan bapak ibu guru didalam profesionalisme diri dan memperbaiki proses belajar mengajar bapak ibu guru.¹⁶¹

Berdasarkan hasil peneliti tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengalami perubahan yang lebih positif. Dengan diadakan supervisi bapak ibu guru dapat mengetahui kekurangan pada saat mengajar.

Strategi yang digunakan Ibu Kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah adanya bapak ibu guru yang melaksanakan studi lanjut. yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

¹⁶⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 18/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁶¹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 04/D/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

“Bapak ibu guru di SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan bapak ibu guru yang professional. Dengan begitu bapak ibu guru mengikuti pelatihan-pelatihan dan acara diluar guna untuk meningkatkan professional selain itu bapak ibu guru di SMP Negeri 4 Ponorogo Sebagian melaksanakan studi lanjut untuk meningkatkan ilmu dan professional dirinya masing-masing. Untuk melanjutkan studi lanjut biasanya dengan jalur beasiswa atau pun mandiri. Untuk bapak ibu kebanyakan menggunakan jalur mandiri agar pembelajaran dan studi lanjut tidak bertabrakan menurut salah satu bapak ibu guru yang melaksnakan studi lanjut.”¹⁶²

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Saya sudah melakukan studi lanjut, di salah satu perguruan tinggi di Universitas Negeri Malang dengan jalur mandiri dengan system masuk saya mengambil dihari libur karena saya mengajar jadi saya memilih masuk di hari Jum’at-Minggu. Pengaruh dari meneruskan studi lanjut ini sangatlah luar biasa, sangat membantu dan sangat menjadi jalan menambah ilmu dan relasi banyak sekali pengalaman-pengalaman yang saya dapat untuk pembelajaran yang saya ampu. Seperti halnya pembelajaran IPS yang sangat luas dan sangat banyak bacaannya membuat siswa-siswi itu malas belajar, dengan begitu saya berupaya mencari jalan agra peserta didik saya mau dan senang dengan mata pelajaran IPS seperti yang sedang dilakukan sekarang menggunakan video pembelajaran yang menarik.”¹⁶³

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Di SMP Negeri 4 Ponorogo, studi lanjut sudah diterapkan sudah ada beberapa bapak ibu guru yang sudah melanjutkan ke jenjang pendidikan pascasarjana, seperti ibu Purwatiningsih sudah melanjutkan untuk S2 dengan melanjutkan studi Bimbingan Konseling dengan mengajar ibu purwatiningsih mengambil kelas

¹⁶² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 19/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁶³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 20/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pada saat hari libur seperti hari sabtu dan hari minggu. Selain ibu purwatiningsih ada lagi ibu mufida dengan mengampu mata pelajaran Pendidikan Agama Islam beliau tenaga pengajar baru yang sudah lulus dari jenjang S2. Dari yang saya amati bapak ibu guru yang sudah melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sangat terbantu pada saat pembelajaran dan kegiatan yang ada di sekolah.”¹⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, dengan professional mengajar dikelas untuk melakukan studi lanjut bapak ibu guru mengambil di hari libur mengajar di hari Jum’at-Minggu.¹⁶⁵ Dapat disimpulkan bahwa diberikan kesempatan bapak ibu guru menempuh studi lanjut akan menambah kemampuan bapak ibu guru didalam profesionalisme diri dan menambah ilmu. Berdasarkan hasil peneliti tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo yang sedang melanjutkan studi didukung dengan baik oleh ibu kepala sekolah. Bapak ibu guru mengalami perubahan yang lebih positif.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah melaksanakan seminar di sekolah maupun mengikuti diluar sekolah. Yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana

¹⁶⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 21/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁶⁵ Lihat Transkrip wawancara Nomor: 01/W/03-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Seminar merupakan salah satu bagian untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan diadakannya seminar bapak ibu guru bisa menambah ilmu dan memperbanyak ilmu yang dimiliki. Seminar di SMP Negeri 4 Ponorogo baru saja dilaksanakan secara online di bulan Februari dengan tema pembelajaran kurikulum merdeka. Dengan pergantian kurikulum ini bapak ibu guru dan peserta didik harus beradaptasi dengan baik. Dari seminar ini diisi narasumber dari pengawas sekolah. Isi dari pembelajaran kurikulum merdeka ini mencakup dengan metode dan media ajar yang akan diajarkan dikelas.”¹⁶⁶

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Seminar di SMP Negeri 4 Ponorogo selalu dilaksanakan baik itu offline ataupun online. Seminar di SMP Negeri 4 Ponorogo baru saja dilaksanakan secara online di bulan februari dengan tema pembelajaran kurikulum merdeka. Dengan begitu bapak ibu guru juga mengikuti seminar di luar sekolah dengan informasi yang dibagikan ibu kepala sekolah atau bapak ibu yang lainnya. Untuk seminar ini pemateri langsung dari pengawas sekolah. Hasil dari seminar ini untuk mata pelajaran seni budaya, saya bisa pembelajaran praktek dengan melihat video. Menambah pengalaman didalam system pembelajaran yang belum pernah saya terapkan.”

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Seminar di SMP Negeri 4 Ponorogo ini merupakan salah satu cara ibu kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dengan kurun waktu pelaksanaannya tidak ditentukan sesuai dengan kebutuhan yang ada disekolah. Mengadakan seminar tersebut terahir dilaksanakan mengenai

¹⁶⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 22/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pembelajaran di kurikulum merdeka, seminar ini dilakukan secara online, seminar terakhir ini dilaksanakan secara online pada bulan Januari dengan pemateri bapak pengawas sekolah. Dari diadakan seminar ini saya lebih mengerti mengenai media pembelajaran, yang sebelumnya pembelajaran menggunakan power point yang hanya ada tulisan sekarang bisa menyisipkan animasi didalamnya.”¹⁶⁷

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Seminar sangat lah penting untuk diikuti oleh bapak ibu guru. Sekolah memiliki agenda dimana akan selalu dilaksanakan pada saat libur sekolah seperti, untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sebagai pendidik agar jika bertemu murid kita selalu kekinian dan tidak ketinggalan jaman, kebersamaan siswa harus dengan keadaan yang semakin maju dan mengikuti perkembangan zaman dan untuk seminar ini biasanya sesuai dengan kebutuhan tidak terjadwal. Seminar dilaksanakan pada bulan Februari dengan pemateri dari pengawas sekolah dengan tema pembelajaran di kurikulum merdeka. Hasil dari seminar ini saya lebih bisa menggunakan media pembelajaran. Yang bisa saya akui saya lemah untuk belajar mengenai media. Sekarang pembelajaran bisa menggunakan materi yang saya buat dan saya atur seperti buku online, agar tidak monoton. Untuk workshop dan seminar yang berkaitan dengan media itu sangatlah membantu saya.”¹⁶⁸

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, dapat menambah ilmu memperbaiki penggunaan media pembelajaran bapak ibu guru.¹⁶⁹ Berdasarkan hasil peneliti tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias.

Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengalami

¹⁶⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 23/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁶⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 24/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁶⁹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 05/D/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

perubahan yang lebih positif. Hasil dengan diadakannya seminar kompetensi bapak dan ibu guru mengenai hal tersebut bertambah, dengan begitu sebagai pengajar bisa dengan mudah melayani kebutuhan anak mengenai pembelajaran yang diajarkan. Pembelajaran yang akan sangat berkembang dan kemampuan peserta didik untuk lebih aktif akan semakin besar.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah melaksanakan rapat di sekolah dengan maksimal kurun waktu satu minggu satu kali. yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Rapat disekolah selalu terselenggara secara rutin, untuk rapat yang selalu saya laksanakan yaitu rapat dinas di setiap hari senin. Rapat ini bertujuan untuk evaluasi pembelajaran setelah seminggu yang telah dilaksanakan, jadi membahas seperti kendala-kendala bapak ibu guru pada saat mengajar ataupun perkembangan siswa-siswinya. Dengan adanya kendala-kendala bapak ibu guru disini saya memberikan masukan ataupun solusi. Selanjutnya untuk jangka satu bulan yaitu rapat kedinasan yang di lakukan setiap awal bulan. Untuk pelaksanaannya juga di hari Senin diminggu pertama jadi jika bertepatan pembahasan rapat tidak hanya evaluasi tetapi juga mengenai informasi-informasi yang saya dapat dari dinas, semisal mengenai pembaruan pola ajar didalam pembelajaran. Dan saya juga sering megajak bapak ibu guru rapat jika memang informasi tersebut untuk sema bapak ibu guru.”¹⁷⁰

¹⁷⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 25/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Rapat di SMP Negeri 4 Ponorogo sangatlah rutin diadakan pada hari senin. Dipimpin rapat langsung dengan ibu kepala sekolah, pembahasan rapat ini biasanya mengenai evaluasi pembelajaran selama satu minggu yang sudah dilaksanakan. Bapak ibu guru menyampaikan kendala dari pembelajaran seminggu yang sudah dilalui. Dengan begitu termasuk saya juga menyampaikan kendala yang saya hadapi selama satu minggu tersebut. Hasil dari diadakan rapat evaluasi ini saya mendapatkan solusi yang cepat dan saya dapat menerapkan diminggu selanjutnya.”¹⁷¹

Kemudian Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Rapat selalu dilaksanakan, terutama rapat evaluasi disetiap seminggu sekali yang dilaksanakan di hari senin. Rapat dipimpin langsung ibu kepala sekolah, rapat ini bertujuan untuk mengevaluasi pembelajaran yang sudah dilakukan selama satu minggu. Didalam rapat biasanya bapak ibu guru yang memiliki kendala selalu bergantian menyampaikan permasalahan tersebut. Dengan begitu ibu kepala sekolah dengan kategori kendala ringan akan selalu diberikan solusi atau masukan. Dan ini sangat membantu sekali untuk bapak ibu guru terutama saya. Dengan begitu jika ada kendala, secara cepat sudah mendapatkan solusi atau masukan.”¹⁷²

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Rapat yang diadakan sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ini salah satunya yaitu rapat dinas atau rapat evaluasi yang dilaksanakan setiap hari senin. Tujuan dari rapat ini dilaksanakan untuk mengevaluasi pembelajaran yang sudah dilaksanakan selama satu minggu, bapak ibu guru yang menemukan permasalahan ataupun

¹⁷¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 26/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁷² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 27/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

kendala bisa disampaikan di forum rapat evaluasi tersebut. Dengan adanya kendala tersebut ibu kepala sekolah akan memberikan masukan atau solusi. Jadi permasalahan akan cepat terselesaikan.”¹⁷³

Berdasarkan hasil observasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu dengan diadakannya rapat. Dengan diadakannya rapat evaluasi akan menjadikan bapak ibu guru mendapatkan solusi yang baik untuk permasalahan yang ditemui.¹⁷⁴ Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengalami perubahan yang lebih positif. Hasil dengan diadakannya rapat yang selalu rutin dan terkondisi terutama di rapat evaluasi yang rutin diadakan bapak ibu guru akan cepat mendapatkan solusi mengenai kendala-kendala yang ditemui dan dapat memperbaiki secara tepat.

Strategi yang digunakan Ibu Kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah adanya MGMP. yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut. Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo mengikutkan perwakilan bapak ibu guru di setiap mata pelajaran. Jadi satu orang untuk satu mata

¹⁷³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 28/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁷⁴ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 06/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pelajaran, dengan diadakannya MGMP atau musyawarah guru mata pelajaran tersebut bapak ibu guru mendapatkan pengalaman diluar yang baru. Dari MGMP tersebut memiliki peraturan dan jadwal sendiri setiap mata pelajaran yang diampu. Dengan diberlakukannya perwakilan setiap mata pelajaran jadi tidak semua bapak ibu guru yang mengikuti MGMP, disekolah diberlakukan MGMPs atau musyawarah guru mata pelajaran sekolah. Setelah diadakannya MGMP selanjutnya di salurkan atau dibagikan dengan MGMPs.”¹⁷⁵

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Untuk MGMP saya mewakili mata pelajaran seni budaya untuk tempatnya MGMP seni budaya sendiri ada di SMP Ma’arif 1 Ponorogo yang dilaksnaakna pada hari rabu de sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan untuk satu semester dilakukan 8 kali. Untuk MGMP sendiri biasanya membahas mengenai pmbutan perangkat pembelajaran untuk semester selanjutnya, sharing antar bapak ibu dan membuat inovasi pembelajaran. Tindak lanjut untuk sekolah sendiri menggunakan MGMPs, MGMPs tidak struktur dan tidak terjadwal hanya saja kesepakatan guru mapel saja. Hasil dari MGMP dan MGMPs memudahkan bapak ibu guru didalam memperbaiki pemelajaran yang dilakukan.”¹⁷⁶

Kemudian Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Untuk MGMP PPKN sendiri saya yang mewakili sekolah, untuk itu dilaksanakan di SMP 1 Ma’arif yang dilaksanakan pada hari Kamis. Diajari terkait pembuatan perangkat pembelajaran jadi untuk semester genap ini membuat perangkat pembelajaran untuk semester ganjil dan sebaliknya untuk itu kami sudah siap melaksanakan pembelajaran disemester selanjutnya. Yang kedua membuat media pembelajaran dari kanvas dan sharing-sharing. MGMP dilaksanakan satu minggu satu kali tetapi didalam satu semester dideadline dengan delapan

¹⁷⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 29/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁷⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 30/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pertemuan dan sudah ada jadwalnya. Untuk MGMP itu sendiri pasti dari sekolah itu tidak ada, tidak terjadwalkan untuk waktu. Hanya saja kesepakatan dari guru mapel yang sama untuk melaksanakan MGMP tersebut. MGMP dilakukan dengan kesepakatan bapak ibu guru mapel yang sama untuk sharing dan penyampaian MGMP kabupaten.¹⁷⁷

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Menurut saya dilakukannya MGMP sangat membantu untuk bapak ibu guru. Diajari terkait pembuatan perangkat pembelajaran jadi untuk semester genap ini membuat perangkat pembelajaran untuk semester ganjil dan sebaliknya untuk itu kami sudah siap melaksanakan pembelajaran disemester selanjutnya. Untuk MGMP itu sendiri pasti dari sekolah itu tidak ada, tidak terjadwalkan untuk waktu. Hanya saja kesepakatan dari guru mapel yang sama untuk melaksanakan MGMP tersebut.”¹⁷⁸

Berdasarkan hasil dokumentasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu dengan diadakannya MGMP dan ditindak lanjuti dengan MGMP menjadi lebih profesional didalam pembelajaran dengan bertukar pikiran dengan sesama mata pelajaran.¹⁷⁹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengalami perubahan yang lebih positif. Hasil dengan diadakannya MGMP dan MGMP kompetensi bapak dan ibu guru mengenai proses pembelajaran semakin bertambah, dengan begitu

¹⁷⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 31/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁷⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 32/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁷⁹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 07/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

sebagai pengajar bisa dengan mudah melayani kebutuhan anak mengenai pembelajaran yang diajarkan. Pembelajaran yang akan sangat berkembang dan kemampuan peserta didik untuk lebih aktif akan semakin besar.

- b. Strategi Informal meliputi, kedisiplinan, motivasi, reward dan punishment, sikap dan perilaku teladan, komunikasi dan komitmen.

Strategi meningkatkan profesionalisme selanjutnya adalah kedisiplinan. Di SMP Negeri 4 Ponorogo selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk peserta didik maupun bapak ibu tenaga pendidik. Kedisiplinan itu dimulai ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo. Ibu Winarti biasanya berangkat lebih awal dari bapak ibu guru yang lain, berangkat lebih awal dan pulang belakangan. Untuk meninggalkan sekolah sendiri ibu Winarti hampir tidak pernah jika tidak ada tugas atau keperluan diluar sekolah. Seperti yang dipaparkan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo mengatakan bahwa:

“Kedisiplinan di SMP Negeri 4 Ponorogo merupakan hal wajib. Sikap ibu Winarti sendiri yang mencontohkan dan menjadi panutan kedisiplinan. Berangkat lebih awal dan pulang lebih akhir, membuat guru-guru yang lain jadi segan dan turut disiplin. Kalau ada guru yang tidak masuk mengajar guru tersebut wajib memberi surat izin beserta alasan yang tepat dan wajib memberi tugas pada siswa. Jadi meski guru tidak hadir siswa tetap bisa melakukan proses pembelajaran sebagaimana mestinya. Karena sikap beliau bapak ibu guru menjadi rajin dan segan jika datangnya terlambat. Kedisiplinan tidak hanya ditujukan pada peserta didik akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan

kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi peserta didiknya.”¹⁸⁰

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Kepala sekolah yang sangat disiplin, selain kedatangan yang menjadi contoh ibu kepala sekolah keliling untuk mengawasi bapak ibu guru dan mengetahui kelas yang kosong dan guru yang tidak hadir tanpa izin jadi untuk evaluasi di hari senin. Evaluasi untuk ranah pembelajaran disekolah dengan menggunakan website sekolah melalui lembar halaman tersendiri yang di setiap hari bapak ibu guru harus melaporkan perkembangan hasil mengajar mulai dari perangkat ajar, mengajar apa saja, menggunakan media apa kepala sekolah mengetahui dari web sekolah tersebut. Selanjutnya melalui jurnal mengajar yang di hari sabtu diminta untuk mengirimkan jurnal ajar kepada kepala sekolah sehingga beliau tahu apa saja yang diajarkan selama satu minggu tersebut.”¹⁸¹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Kedisiplinan merupakan hal yang penting, ibu kepala sekolah selalu mejadi contoh kedisiplinan. Selain itu absensi bapak ibu guru yang sudah diatur dari dinas pendidikan Kabupaten yaitu, absensi jhatilan secara online yang sudah di serentakkan oleh kabupaten dengan ketentuan kurang dari jam 7 dan menggunakan GPS. Lokasi sendiri harus di sekolah masing-masing dan tidak lupa menggunakan foto *selfy*. Selain absensi di pagi dan kepulanga, bapak ibu guru melaporkan aktivitas di 2 jam pelajar melalui foto selfi yang sudah ada di aplikasi tersebut. Jadi bapak ibu guru harus benar-benar disiplin dalam meningkatkan professionalisme tersebut.”¹⁸²

¹⁸⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 33/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 34/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 35/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu ibu kepala sekolah berusaha untuk disiplin tepat waktu dan selalu tidak meninggalkan sekolah jika tidak penting.¹⁸³ Berdasarkan penelitian tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sangatlah antusias. Dilihat dari kedisiplinan ibu kepala sekolah yang selalu mencontohkan perilaku-prilaku disiplin dengan baik.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah memotivasi bapak ibu guru untuk berkembang yang lebih baik di sekolah dengan maksimal dengan semangat dari ibu kepala sekolah. yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut.

Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Motivasi diri sangatlah penting, dengan adanya motivasi dari diri kita sendiri biasanya muncul adanya sifat tanggung jawab dari diri, dan itu tidak cukup hanya dari diri sendiri. Motivasi bisa terbentuk dari luar atau dari orang lain. Upaya saya memotivasi bapak ibu guru yaitu sering mengingatkan, baik itu secara formal maupun secara perorangan.”¹⁸⁴

¹⁸³ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 13/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 36/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Motivasi merupakan hal yang sangat penting, motivasi berasal dari diri kita sendiri dengan begitu dengan adanya motivasi seseorang akan lebih meningkat dan semangat didalam bekerja. Sedangkan selain dari sendiri motivasi muncul dari luar dukungan dan semangat dari orang sekitar. Jadi bapak ibu disini biasanya itu saling memotivasi, saling membantu dan saling mendukung.”¹⁸⁵

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Tentu saja, motivasi sangat lah dibutuhkan mulai dari motivasi dari diri sendiri maupun dari orang lain. Ibu kepala sekolah kita tidak berhenti ataupun bosan didalam mengingatkan mengenai apapun yang berdampak baik untuk bapak ibu guru. Jadi selain motivasi diri di sekolah kita juga termotivasi dari bapak ibu guru atau dari ibu kepala sekolah sendiri. Biasanya cara ibu kepala sekolah memotivasi melalui perkumpulan rapat dinas, jadi tidak sekedar evaluasi ibu kepala sekolah membagikan motivasi dan semangat kepada bapak ibu guru.”¹⁸⁶

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Motivasi merupakan kebutuhan utama, Ibu kepala sekolah selalu memotivasi bapak ibu guru untuk selalu meningkatkan profesionalisme dengan himbauan-himbau pada saat rapat dinas dan sering kali mengadakan pertemuan untuk bagaimana cara meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, ibu kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan semangat untuk mengembangkan diri dan menjadi pendamping belajar yang baik untuk siswa.”¹⁸⁷

¹⁸⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 37/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 38/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 39/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu kepala sekolah memberikan motivasi, motivasi personal maupun motivasi bersama-sama.¹⁸⁸ Berdasarkan penelitian tersebut maka diketahui bahwa kepala sekolah sangat memotivasi bapak ibu guru untuk meningkatkan profesional. Motivasi yang diberikan ibu kepala sekolah sangat membantu, dengan berbagai acara memotivasi bapak ibu guru tidak tertinggal.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah memberikan punishment dan reward di sekolah dengan mengamati dari hasil jurnal setiap minggu atau pada saat supervisi. Yang seperti disampaikan oleh ibu kepala sekolah sebagai berikut.

Sebagaimana wawancara dengan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Upaya internal kepala sekolah, memberikan reward berupa ucapan terimakasih dan selamat. Dengan diberikan ucapan dari ibu kepala sekolah secara psikologis akan mengerakan seseorang untuk menjadi yang lebih baik sehingga bapak ibu guru akan belomba-lomba menjadi yang lebih baik dan professional. Sedangkan punishment untuk bapak ibu yang melanggar berupa teguran dan komunikasi secara individu.”¹⁸⁹

¹⁸⁸ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 08/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁸⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 40/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Biasanya mbak, ibu kepala sekolah sangatlah antusias untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan bapak ibu guru yang berprestasi akan diberikan reward berupa ucapan trimakasih dan selamat dari ibu kepala sekolah. Sedangkan punishmen sendiri diberikan untuk bapak ibu yang melanggar dan tidak sesuai dengan aturan sekolah. Biasanya ibu kepala sekolah mengatasi bapak ibu guru yang melanggar yang pertama diingatkan terlebih dahulu dan selanjutnya ditegur secara personal.”¹⁹⁰

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Ibu kepala sekolah selalu menerapkan reward dan punishmen. Punishmen dan reward, punishment untuk kedisiplinan dan kurang profesionalisme akan dipanggil dan ditegur oleh ibu kepala sekolah, reward untuk pencapaian bapak ibu guru yang profesional dan mendapatkan prestasi dengan ucapan selamat dan memiliki nilai tambah.”¹⁹¹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Ibu kepala sekolah sangat memperhatikan guru didalam pekerjaannya didalam bertugas dan bertindak, ibu kepala sekolah sering sekali sharing dengan guru didalam pemecah masalah ataupun didalam meningkatkan professional pendidik. Punishmen dan reward, kepala sekolah melakukan komunikasi secara intensif apabila ada guru yang kurang professional atau melanggar, untuk reward sendiri mendapat ucapan selamat dari ibu kepala sekolah, apapun program guru akan didukung sepenuhnya dengan ibu kepala sekolah.”

¹⁹⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 41/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁹¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 42/W/03-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi bahwa meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo sesuai dengan hasil penelitian, yaitu kepala sekolah mengapresiasi dan memberikan ucapan trimakasih karena sudah mendampingi peserta didik dan mendapatkan prestasi.¹⁹² Dengan adanya reward dan punishment bapak ibu guru semakin meningkatkan profesionalisme sangatlah antusias. dengan reward yang diberikan ibu kepala sekolah bapak ibu guru mematuhi aturan yang di terapkan di SMP Negeri 4 Ponorogo. Punishment yang diberikan untuk bapak ibu guru yang tidak sesuai dengan peraturan kepala sekolah terlebih dahulu memberikan teguran, dan untuk reward sendiri ibu kepala sekolah memberikan ucapan selamat untuk bapak ibu guru yang mendapat penghargaan lomba ataupun bapak ibuguru yang membawa nama baik sekolah untuk menjadi lebih baik.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah memberikan sikap dan pilaku teladan untuk bapak ibu guru di sekolah. Yang seperti disampaikan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Untuk sikap dan prilaku teladan sendiri saya berusaha untuk menjadi contoh danteladan untuk bapak ibu guru dan wargasekolah lainnya. Mulai dari kedisiplinan kehadiran dan pulang dan kedisiplinan pada saat bekerja saya usahakan untuk yang terbaik. Selain itu saya juga menjaga cara berkomunikasi dan bersikap dengan warga sekolah dan hal paling kecil yaitu cara

¹⁹² Lihat Transkrip Observasi Nomor: 08/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

berpakaian, saya berusaha berpakaian rapi di depan warga sekolah. Tujuan dan maksud saya bapak dan ibu guru serta warga sekolah selalu bersikap dan berperilaku baik dan disiplin dimanapun tempatnya.”¹⁹³

Yang seperti disampaikan bapak Kuart S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

“Ibu kepala sekolah selalu memberikan sikap dan perilaku teladan kepada bapak ibu guru. Ibu kepala sekolah selalu menjaga, menjadi panutan dan menjadi contoh. Tidak hanya di dalam keadaan formal ibu kepala sekolah menjaga sikap tetapi di luar itupun ibu kepala sekolah selalu profesional. Dengan contoh pada saat ibu kepala sekolah sedang sharing secara informal, tetapi beliau masih bisa untuk menjaga sikap kepada bapak ibu guru.”¹⁹⁴

Kemudian ibu Fitri Karlina Arum Dewi, S.Pd selaku guru PPKN di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Untuk sikap dan perilaku teladan dari ibu kepala sekolah sendiri tidak diragukan lagi. Mengenai disiplin saja beliau disiplin didalam semua bidang tentu saja secara otomatis sikap dan perilaku teladan menjadi hasil dari kedisiplinan beliau. Tidak hanya untuk bapak ibu guru untuk peserta didik pun diajarkan untuk sikap yang baik. Dengan contoh yang biasa dilakukan membuang sampah ditempat sampah, di hari jum’at bersih ibu kepala sekolah biasanya langsung mengikuti kegiatan tersebut dan mengarahkan siswa-siswi untuk perilaku yang benar.”¹⁹⁵

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Sikap dan perilaku teladan yang dimiliki ibu kepala sekolah sangat cukup untuk dijadikan contoh bapak ibu guru dan peserta didik. Perilaku teladan beliau yang tidak pernah terlambat masuk

¹⁹³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 43/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁹⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 44/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁹⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 45/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

baik datang ke sekolah ataupun di acara sekolah yang lainnya, itu merupakan suatu tuntunan untuk bapak ibu guru agar selalu teladan. Selain itu hal kecil yang selalu di lupakan mengenai cara berpakaian ibu kepala sekolah selalu menconntohkan berpakaian dengan baik dan rapi, sehingga itu juga sebagai contoh untuk bapak ibu guru dan peserta didik.”¹⁹⁶

Berdasarkan hasil observasi, sikap dan prilaku teladan yang dilakukan ibu kepala sekolah dengan disiplin tepat waktu, sopan santun dan berpakaian rapi.¹⁹⁷ Berdasarkan penelitian melihat bahwa kepala sekolah bapak ibu guru dan karyawan SMP Negeri 4 Ponorogo sudah menerapkan kedisiplinan yang berlaku seperti disiplin tepat waktu, sopan santun dan berpakaian rapi.

Strategi yang digunakan ibu kepala sekolah selanjutnya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ialah membangun komunikasi yang baik dengan bapak ibu guru dan warga sekolah. Yang seperti disampaikan ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo sebagai berikut:

“Komunikasi merupakan suatu hal yang penting, biasanya saya membagi komunikasi tersebut menjadi dua komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal biasanya pada saat rapat bapak ibu guru menajukan pendapat didalam rapat sedangkan komunikasi informal komunikasi diluar rapat seperti sharing, bertemu di jalan dan mengobrol santai, terkadang saya membutuhkan obrolan yang tidak serius dengan bapakibu guru.”¹⁹⁸

Disampaikan oleh bapak Kuat S.Pd. selaku guru seni budaya dan waka kurikulum di SMP Negeri 4 Ponorogo beliau menyatakan sebagai berikut:

¹⁹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 46/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁹⁷ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 09/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

¹⁹⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 47/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

“Komunikasi yang terjalin antara warga sekolah dan ibu kepala sekolah sangatlah baik. Ibu kepala sekolah mampu menjadi pendengar dan pembicara yang sangat baik. Untuk permasalahan yang sedang dihadapi bapak ibu guru selalu dengan cepat ditanggapi dan ditangani oleh ibu kepala sekolah. Menjalin komunikasi yang baik seperti kepala sekolah selalu melibatkan semua bapak ibu guru didalam mengambil keputusan bersama. Diantara kepala sekolah dan semua waka selalu membangun komunikasi aktif agar tidak terjadi ketertinggalan informasi.”¹⁹⁹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS di SMPN 4 Ponorogo menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Didalam komunikasi ibu kepala sekolah memang paling aktif, untuk di SMP Negeri 4 Ponorogo sangatlah menjalin komunikasi yang baik. Ibu kepala sekolah selalu membangun komunikasi dengan bapak ibu guru melalui mandiri ataupun Bersama-sama. Disetiap hari ibu kepala sekolah selalu memberikan motivasi-motivasi kepada bapak ibu guru, memberikan solusi dan masukan selalu dengan baik, dengan begitu ibu kepala sekolah selalu menanyakan perubahan dan keberhasilan yang sudah dilakukan bapak ibu guru.”²⁰⁰

Berdasarkan observasi komunikasi yang merupakan elemen yang penting di SMP Negeri 4 Ponorogo sudah terlaksana komunikasi dengan baik. Komunikasi formal ataupun informal kepala sekolah akan menanggapi dengan baik.²⁰¹ Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para bapak ibu guru. Menjadi motivasi bagi guru-guru dan juga guru menjadi merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga jika ada permasalahan guru tidak segan untuk membicarakannya dengan kepala sekolah.²⁰² Dari sini dapat diketahui bahwa bentuk strategi

¹⁹⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 48/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

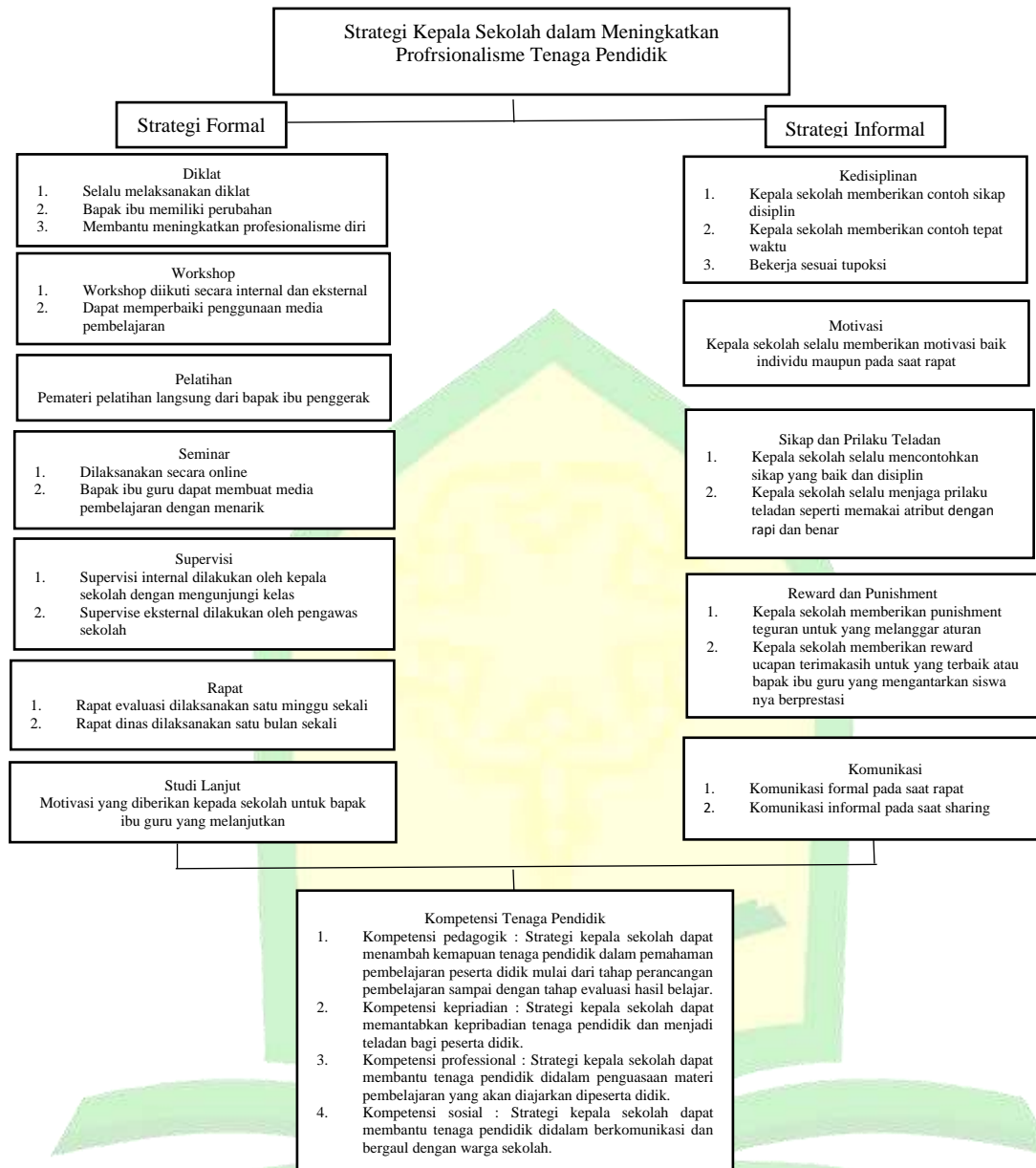
²⁰⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 49/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²⁰¹ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 10/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²⁰² Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/04-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme, para guru telah melaksanakan proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, maupun inovasi pembelajaran melalui supervisi dan komunikasi dengan strategi yang sudah dilakukan yang diiringi dengan pemberian pelatihan untuk bapak ibu guru.





Gambar 4.2 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Tenaga Pendidik

2. Data Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Implikasi adalah akibat yang ditimbulkan dari suatu perlakuan terhadap suatu hal lain. Dalam hal ini implikasi strategi kepala sekolah dapat dilihat dari output dan outcome pendidikan. Dengan adanya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik pastinya akan memberikan dampak baik bagi siswa maupun sekolah tersebut. Strategi dari kepala sekolah pasti selalu terdapat perubahan yang bersifat perbaikan. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh tenaga pendidik, tetapi berdampak terhadap seluruh siswa.

Dampak dari implikasi tersebut bisa dilihat dari outputnya (hasil) dan dari outcomenya (manfaat jangka panjang). Kepala sekolah membuat strategi tersebut pada intinya hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Hal ini sama seperti yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah, membuat strategi-strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik nantinya akan bermanfaat untuk seluruh siswa dan sekolah. Hal ini sesuai wawancara dengan beliau ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo, sebagai berikut:

“Dampak dari segi output yang sudah diupayakan melalui strategi-strategi kepala sekolah baik dari strategi formal maupun strategi informal, yang terjadi sudah semakin meningkatkan motivasi diri sehingga meningkatkan profesionalisme semakin baik. Strategi yang sudah diterapkan secara umum bapak ibu guru dapat menerapkan dengan baik ilmu dan pelatihan yang sudah diberikan. Sehingga dapat melakukan kegiatan pembelajaran dengan efektif, kreatif dan inovatif, Serta dapat menciptakan pendidikan karakter. Output untuk guru

sendiri guru semakin banyak pengetahuan dari strategi yang sudah diterapkan sehingga siswa lebih terfasilitasi dalam proses belajar dan siswa akan semangat untuk belajar, bapak ibu sering mendapatkan predikat baik dalam akademik maupun non akademik seperti mendapatkan juara menulis artikel tingkat Kabupaten dan mengantarkan siswa siswi mendapatkan prestasi. Sedangkan output siswa, siswa di SMP Negeri 4 Ponorogo memiliki nilai di atas kriteria ketuntasan minimal dan prestasi-prestasi non akademik seperti futsal, pramuka dan yang lainnya. Dan siswa-siswi mendapatkan predikat baik dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. Sekolah menjadi prestasi, sekolah akan memiliki peningkatan sumber daya manusia dan kualitas siswa semakin meningkat.”²⁰³

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S. Pd beliau menyatakan sebagai berikut:

“Dampak yang sudah bisa dirasakan dari upaya-upaya kepala sekolah tersebut, dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sudah memiliki motivasi diri dan bertanggung jawab pada saat bekerja. Dengan adanya strategi yang sudah diterapkan bapak ibu guru dapat mengimplementasikan hasil dari pelatihan-pelatihan yang sudah dilaksanakan didalam kegiatan pembelajaran. Dengan mengimplementasi di pembelajaran seni budaya sendiri saya atau bapak ibu seni budaya yang lainnya dapat menggunakan media pembelajaran seperti video pada saat pembelajaran dengan baik dan siswa-siswi mampu memahami mata pelajaran dengan baik.”²⁰⁴

Kemudian ibu Fitri Karlina Arumdewi, S.Pd selaku guru PPKN menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Dampak strategi yang telah diupayakan, bapak ibu guru berlomba-lomba merubah pribadinya semakin lebih baik, lebih disiplin dan merubah pembelajaran secara lebih kreatif, akan berdampak kepada siswa dan bapak ibu guru sendiri. Dengan begitu menciptakan pendidikan karakter yang baik untuk siswa-siswi. Dari upaya dan pelatihan-pelatihan tersebut, akan menciptakan pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif. Dari strategi-strategi yang sudah diterapkan saya semakin profesional menggunakan media dalam belajar, seperti bisa menggunakan aplikasi mengedit.”²⁰⁵

²⁰³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²⁰⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²⁰⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Dampak output strategi meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, yang diharapkan dari sekolah yaitu terbentuknya pendidikan karakter siswa. Dengan bapak ibu guru menerapkan ilmu-ilmu yang sudah diajarkan. Dengan memotivasi diri sendiri, menerapkan kedisiplinan diri, dan proses belajar yang kreatif, efektif dan inovatif.”²⁰⁶

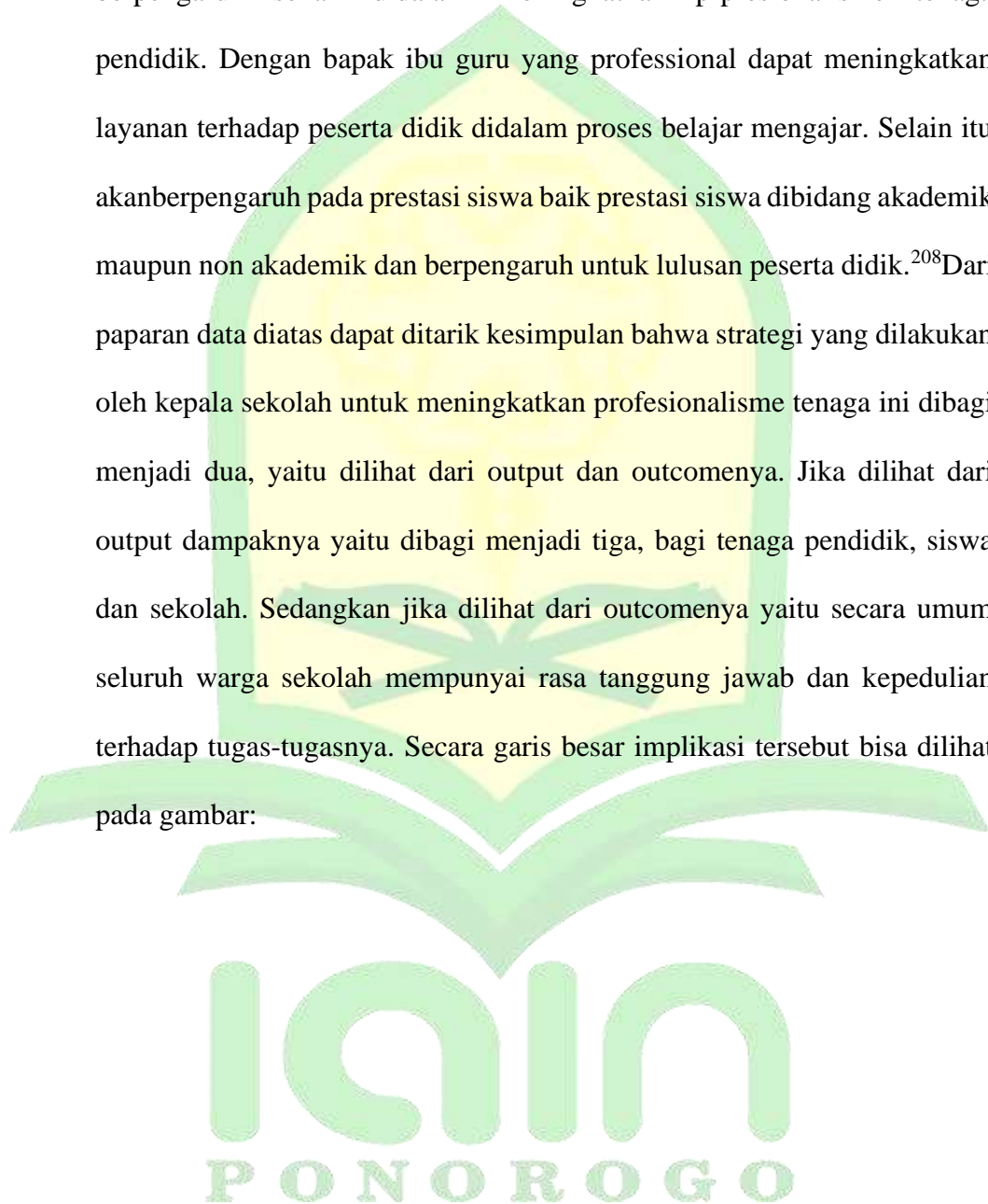
Dari implikasi strategi kepala sekolah bisa dilihat melalui outcome atau manfaat jangka panjang. Outcome disini dapat dilihat dari semua komponen warga sekolah yang berada di SMP Negeri 4 Ponorogo. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh ibu Winarti, M.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo, sebagai berikut:

“Outcome atau manfaat jangka panjang pasti berdampak pada seluruh warga yang ada disekolah. Misalnya tanggung jawab guru ketika melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga membuat peserta didik paham terhadap materi yang disampaikan dan kepedulian peserta didik yang tinggi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, guru mendapatkan pengetahuan melalui program pelatihan, guru mendapat dorongan dari kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme melalui program pelatihan, adanya perbaikan mengajar guru dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, terbentuknya warga sekolah yang sesuai dengan motto, visi, misi, dan tujuan SMP Negeri 4 Ponorogo dan mampu menciptakan pendidikan karakter di jangka panjang. Untuk dampak jangka Panjang sendiri bapak ibu guru semakin professional dalam menggunakan Ilmu teknologi sehingga semakin mudah untuk menggunakan atau membuat media pembelajaran. Bapak ibu guru semakin disiplin dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Sedangkan Siswa, siswa akan semakin terfasilitasi dan akan lulus menjadi siswa berprestasi dan meningkatkan kualitas diri serta menjadi lulusan terbaik. Sedangkan untuk sekolah, sekolah memiliki akreditasi yang baik, memiliki sumber daya”²⁰⁷

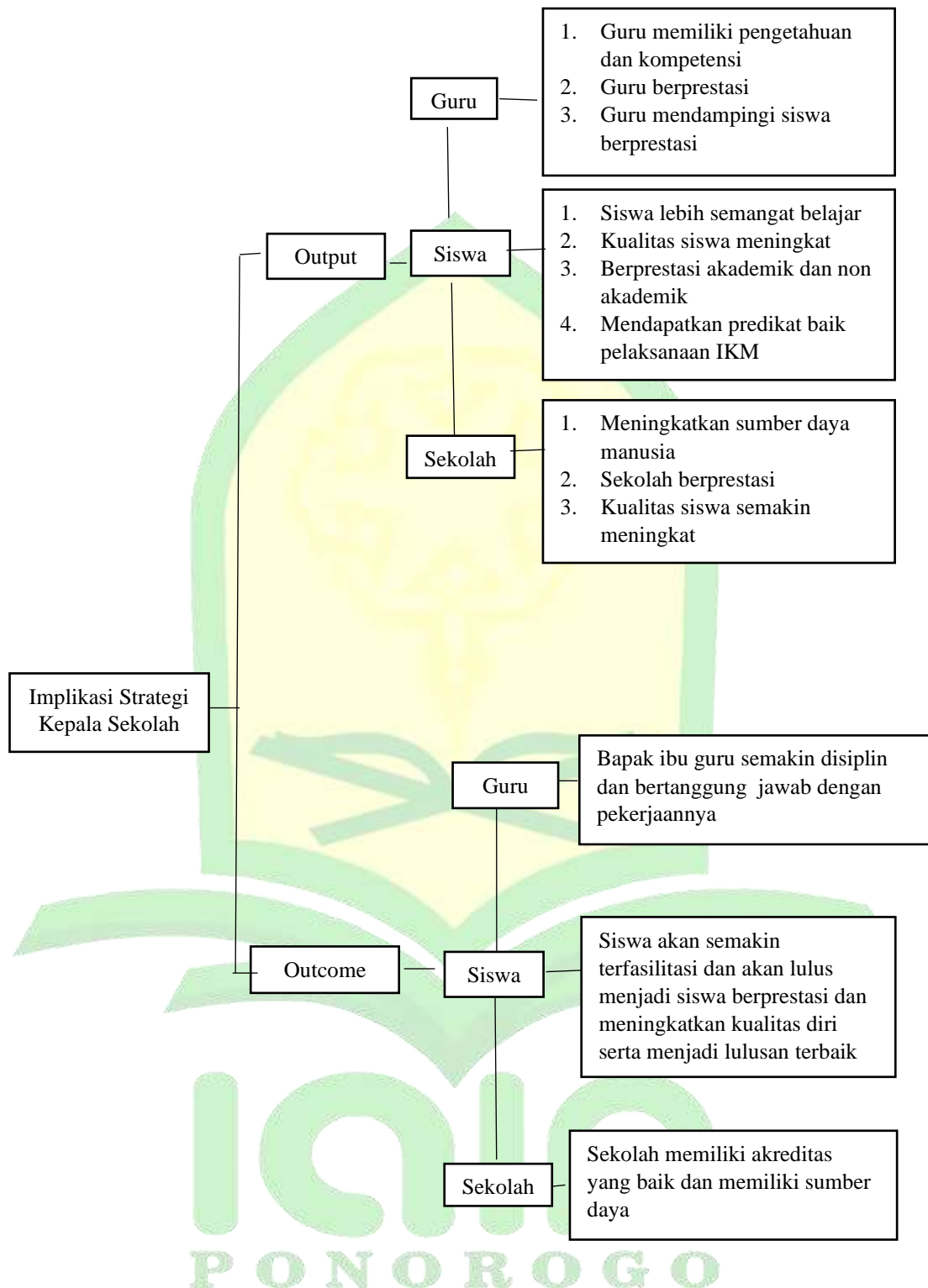
²⁰⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²⁰⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 05/W/03-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi implikasi strategi meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo ini berpengaruh sekali didalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan bapak ibu guru yang professional dapat meningkatkan layanan terhadap peserta didik didalam proses belajar mengajar. Selain itu akan berpengaruh pada prestasi siswa baik prestasi siswa dibidang akademik maupun non akademik dan berpengaruh untuk lulusan peserta didik.²⁰⁸Dari paparan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga ini dibagi menjadi dua, yaitu dilihat dari output dan outcomenya. Jika dilihat dari output dampaknya yaitu dibagi menjadi tiga, bagi tenaga pendidik, siswa dan sekolah. Sedangkan jika dilihat dari outcomenya yaitu secara umum seluruh warga sekolah mempunyai rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap tugas-tugasnya. Secara garis besar implikasi tersebut bisa dilihat pada gambar:



²⁰⁸ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 09/O/03-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian



Gambar 4.3 Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Tenaga Pendidik

3. Data Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Faktor pendukung adalah sekumpulan faktor yang memperlancar dan mempercepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dari dampak atau implikasi yang sudah bagus sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat faktor yang menentukan keberhasilan implikasi ini berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan ibu Winarti, S.Pd selaku kepala sekolah mengenai, implikasi dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sebagai berikut:

“Faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme pendidik yaitu banyaknya tenaga muda yang dimiliki, karena dengan adanya tenaga pendidik muda akan lebih mudah untuk berkembang dan berkerja dengan cepat. Sarana dan prasarana yang memadai seperti laboratorium, laboratorium TIK, alat peraga untuk praktek anak-anak cukup memadai dan domisili bapak ibu guru yang dekat dari sekolah. Tingkat Pendidikan guru yang semakin tinggi, banyak guru di SMP Negeri 4 Ponorogo ini yang melanjutkan studi lanjut oleh karena itu menjadi faktor utama untuk sekolah bapak ibu guru mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan motivasi diri bapak ibu guru yang sangat tinggi.”²⁰⁹

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S. Pd beliau menyatakan sebagai berikut:

“Faktor pendukung disini fasilitas yang sangat memadai sekali seperti gedung belajar yang memiliki predkat sangat memadai, bapak ibu guru saling membantu satu sama lain saling sharing ilmu yang dimiliki, bapak ibu guru di SMP Negeri 4 Ponorogo memiliki kemampuan mengajaryang sangat baik dikarenakan sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi kinerja keberhasilan proses belajar mengajar.”²¹⁰

²⁰⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/16-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Kemudian ibu Fitri Karlina Arumdewi, S.Pd selaku guru PPKN menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Faktor pendukung dapat dibantu Tu dalam menerima informasi berkaitan dengan workshop dan pelatihan lainnya. Fasilitas sekolah yang mendukung. kepemimpinan kepala sekolah yang professional sangat menjadi pengaruh baik untuk bapak ibu guru dalam melakukan proses pembelajaran. Kedisiplinan diri sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan pembelajara lebih efektif.”²¹¹

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Faktor pendukung yang sangat banyak dan memadai seperti sarana dan prasarana sekolah yang sangat mendukung, kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menjadi poin tersendiri memiliki guru yang tingkat pendidikannya semakin tinggi merupakan faktor pendukung tetapi tidak terlepas dari bapakibu guru mengajar sesuaidengan bidang dan keahlian masing-masing”.²¹²

Berdasarkan observasi faktor pendukung pasti ada. Faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo yaitu adanya tenaga pendidik muda dan adanya sarana dan prasarana yang memadai didalam proses kegiatan belajar mengajar.²¹³ Faktor pendukung yang dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik adalah dengan mengembangkan bapak ibu guru tenaga pendidik dengan domisili yang mudah dijangkau dari sekolah, saling support dengan bapak ibu guru lainnya dan yang terpenting fasilitas sekolah sangat memadai. Selain itu rencana tindak lanjut sangatlah penting agar semua

²¹¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 04/W/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹³ Lihat Transkrip Obsravasi Nomor: 12/O/27-03-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

rencana berjalan sesuai dengan harapan. Penerapan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, faktor penghambat penerapan strategi kepala sekolah tentu ada. Faktor penghambat adalah segala hal atau kondisi yang dapat menghalangi atau memperlambat pencapaian tujuan atau target yang diinginkan.

Hasil wawancara dengan Ibu Winarti, S.Pd selaku kepala sekolah memaparkan mengenai faktor penghambat yang sering terjadi pada bapak ibu guru dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik:

“Menurut saya faktor penghambat yang selalu muncul adalah motivasi diri yang rendah untuk itu saya selalu memotivasi bapak ibu guru yang sudah terlihat tidak profesional yang selanjutnya bapak ibu guru yang sudah lanjut usia atau sudah mendekati pensiun biasanya bapak guru yang sudah mau pensiun semakin tipis kemauan untuk menambah ataupun memperbarui ilmu atau pengetahuan yang dimiliki. Tapi di SMP Negeri 4 Ponorogo seperti yang sudah saya katakan hampir semua bapak ibu guru bekerja dengan profesional.”²¹⁴

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Kuart S. Pd beliau menyatakan sebagai berikut:

“Faktor penghambat dalam meningkatkan profesionalisme disini itu kurang adanya kesadaran diri dalam bekerja. Jadi didalam proses kegiatan belajar mengajar bapak ibu guru kurang memahami pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya motivasi diri sendiri, motivasi diri yang rendah akan mengganggu profesional seseorang didalam bekerja.”²¹⁵

Kemudian ibu Fitri Karlina Arumdewi, S.Pd selaku guru PPKN menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Hamabatan yang terjadi disaat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik menurut saya yang paling utama yaitu kesadaran diri, jika kita menginginkan untuk berkembang kita akan profesional menghadapi

²¹⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 05/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 06/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hambatan yang lainnya selalu terjadi secara kecil sabar menghadapi anak-anak, yang berbeda karakteristik dan dorongan hati pribadi.”²¹⁶

Kemudian ibu Irma Yuni Rianawati, M.Pd selaku guru IPS menambahkan pendapat sebagai berikut:

“Faktor penghambat menurut saya dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mengganggu poses bekerja dan itu akan mengganggu professional bapak ibu guru. Hambtan yang lainnya kesadaran dirinya kurang, belum memiliki sifat bertanggung jawab didalam pekerjaan yang dilaksanakan.”²¹⁷

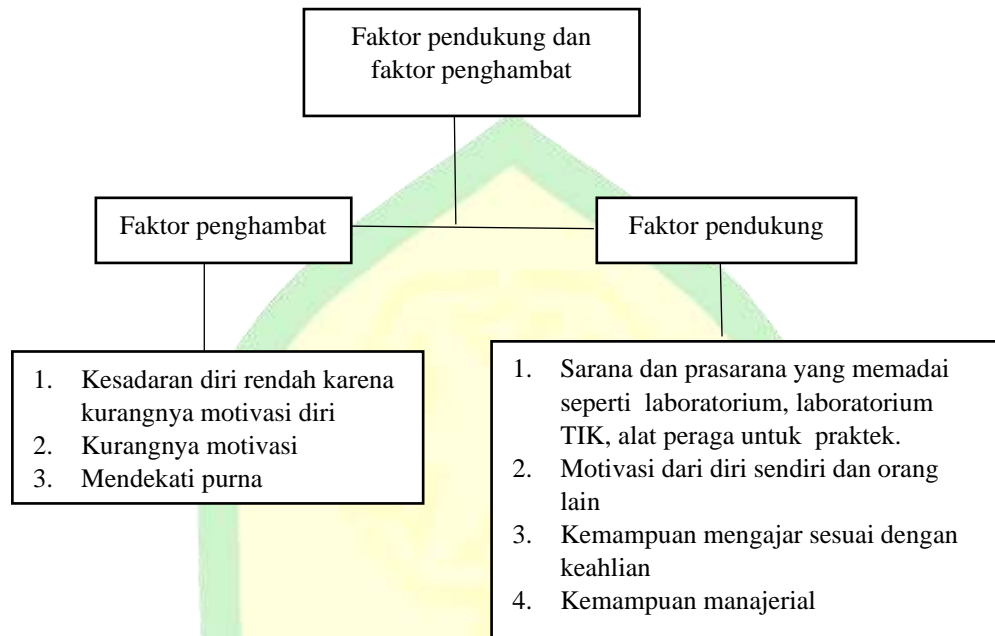
Berdasarkan observasi yang merupakan faktor penghambat di SMP Negeri 4 Ponorogo, faktor penghambat yaitu bapak ibu guru yang sudah hampir purna dan bapak ibu guru yang sudah lanjut usia. ²¹⁸Berdasarkan paparan diatas faktor pendukung adanya tenaga pendidik muda dan adanya sarana dan prasarana yang memadai didalam proses kegiatan belajar mengajar dan penghambat yang umum terjadi, sehingga untuk mengatasi faktor penghambat terjadi bapak ibu guru agar lebih bisa memotivasi diri sendiri dan bertanggung jawab didalam pekerjaan yang dilaksanakan.



²¹⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 07/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 08/W/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

²¹⁸ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 13/O/12-04-2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian



Gambar 4.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Tenaga Pendidik



C. PEMBAHASAN

1. Bentuk Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²¹⁹ Strategi yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan dalam tujuan yang telah ditentukan.²²⁰ Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ini membuat beberapa strategi diantaranya strategi formal dan informal, yaitu:

a. Strategi formal

1) Diklat

Diklat bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo ini merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Dengan cara melaksanakan diklat internal sekolah maupun mengikutkan bapak ibu guru diklat eksternal. Dilaksanakan diklat jika ada perubahan yang benar-benar harus dibenahi dan selain itu biasanya rekomendasi dari ibu kepala sekolah dikarenakan hasil supervisi yang dilakukan mengarah untuk dilaksanakan

diklat dan pelatihan. Dari hasil yang sudah dilaksanakannya

²¹⁹ Mohamad Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 20, No. 2 (July 1, 2020): 402.

²²⁰ Maulana Maksumah, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Bahasa Asing Disekolah."

diklat bapak ibu guru antusias untuk mengikuti kegiatan tersebut dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Dampak untuk pembelajaran yang diampu bapak ibu guru lebih meningkatkan penilaian pembelajaran peserta didik SMP Negeri 4 Ponorogo.

Hal ini senada dikemukakan oleh Indra Syahputra bawasannya diklat merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang akan lakukan untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi tenaga pendidik agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat di selesaikan dengan baik.²²¹

2) Workshop

Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo melakukan kegiatan workshop untuk memenuhi kebutuhan bapak ibu guru. Workshop dilakukan sesuai dengan kesepakatan dan kebutuhan hasil dari evaluasi kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo. Bapak ibu guru selain mengikuti workshop disekolah tetapi juga eksternal sekolah.

Kebanyakan workshop dilakukan secara online dan pada saat hari

²²¹ Indra Syahputra, “Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 30, 2019): 104–16.

libur. Hasil dari diadakannya wokshop bapak ibu guru tentunya menambah wawasan terutama mengenai tema yang diangkat seperti media pembelajaran. Dampak untuk pembelajaran akan semakin berdampak positif dikarenakan bapak ibu guu semakin ahli dalam menggunakan media pembelajaran.

Hal ini senada dikemukakan oleh Sumardi bawasannya workshop merupakan cara kepala sekolah untuk memberikan pengajaran atau pelatihan kepada para guru mengenai teori dan praktek tentang meningkatkan kompetensi profesional dan mendukung kualitas pembelajaran guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para guru dalam meningkatkan profesionalisme.²²²

3) Pelatihan

SMP Negeri 4 Ponorogo dalam melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bapak ibu guru. Kepala sekolah selalu mendukung kegiatan bapak ibu guru, untuk kegiatan pelatihan. Pelatihan di SMP Negeri 4 Ponorogo biasanya dilakukan secara sharing dengan bapak ibu pengerak yang ada disekolah. Dengan begitu bapak ibu guru akan meingkatkan professional dalam bekerja.

²²² Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru MGMP Berbasis Model Dan Implementasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012). 157-156.

Hal ini senada dikemukakan oleh Khatmi Emha bawasannya Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Melalui pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.²²³

4) Supervise

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo salah satu strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik salah satunya melalui supervisi. Supervisi di SMP Negeri 4 Ponorogo dilakukan secara terstruktur dengan ketentuan supervisi internal dilakukan ibu kepala sekolah dengan cara kunjungan kelas dan supervisi eksternal dilakukan oleh pengawas sekolah. Dengan kurun waktu yang sudah dijadwalkan.

Hal ini senada dikemukakan oleh Burhanuddin bawasannya supervisi merupakan tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk

²²³ Khatmi Emha, "Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang," 312.

mengetahui seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya.²²⁴

5) Studi lanjut

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo mendukung untuk bapak ibu guru yang melakukan studi lanjut. Untuk bapak ibu guru muda masih banyak melanjutkan studi lanjutan. Studilanjut merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan meningkatkan kompetensi bapak ibu guru didalam pembelajaran yang diampu.

Hal ini senada dikemukakan oleh Aini Endriani bawasannya studi lanjut merupakan sekolah lanjutan ke pendidikan yang lebih tinggi, sambungan setelah tamat dari sekolah atau pendidikan yang sebelumnya atau lebih tinggi dari saat ini.²²⁵

6) Seminar

Seminar di SMP Negeri 4 Ponorogo biasanya dilakukan secara online pada saat di hari libur. Kepala sekolah memfasiliasi bapak ibu guru melalui informasi, untuk seminar selain mengikuti dari sekolah kepala sekolah merecomendasikan untuk mengikuti seminar yang ada di luar sekolah. Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan profesionalisme di dalam bekerja.

²²⁴ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara). 255.

²²⁵ Endriani et al., "Penyuluhan Pemahaman Layanan Informasi Tentang Studi Lanjut."

Hal ini senada dikemukakan oleh Daryanto bawasannya Seminar merupakan kegiatan ilmiah untuk mengembangkan kemampuan bekerjasama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis untuk meningkatkan kualitas profesional. Dalam kegiatan ini yang diutamakan adalah latihan agar guru-guru dapat mengembangkan ketrampilannya untuk bidang-bidang tertentu.²²⁶

7) Rapat guru

Di SMP Negeri 4 Ponorogo rutin melaksanakan rapat guru. Kepala sekolah mengagendakan rapat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik terutama rapat mengenai evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan setiap satu minggu satu kali. Selain itu kepala sekolah melakukan koordinasi dengan bapak ibu guru dengan agenda rapat.

Hal ini senada dikemukakan oleh Novia Septiani bawasannya rapat guru merupakan suatu bentuk media komunikasi kelompok resmi yang bersifat tatap muka, yang sering diselenggarakan oleh banyak organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Musyawarah kelompok mengambil keputusan.²²⁷

²²⁶ *Administrasi Pendidikan*. 81-82.

²²⁷ Novia Septiani, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 1, no. 2 (June 23, 2019).

8) MGMP

Bapak ibu guru dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik selalu mengikuti program pemerintah kabupaten yaitu melalui MGMP. Dengan diadakannya MGMP bapak ibu guru dapat merencanakan bahan ajar yang akan dilaksanakan pada saat semester yang akan datang. Selain itu bapak ibu guru sering bertukar informasi mengenai kendala-kendala yang dihadapi.

Hal ini senada dikemukakan oleh Daryanto bawasannya MGMP merupakan salah satu organisasi profesi Pendidikan yang berfungsi sebagai wadah untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui MGMP dapat dipikirkan bagaimana menyiasati kurikulum dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²²⁸

b. Strategi Informal

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan kepala sekolah dan guru-guru di SMP Negeri 4 Ponorogo berkaitan dengan disiplin dalam waktu kepala sekolah dan guru-guru lainnya berusaha untuk berangkat tepat waktu. Sedangkan kedisiplinan pengumpulan tugas yang diberikan bapak ibu guru selalu berusaha tepat waktu. Dan disiplin

²²⁸ *Administrasi Pendidikan*. 81-82.

didalam pembelajaran bapak ibu guru berusaha hadir tepat waktu didalam jam pembelajaran dan tidak mengosongkan kelas.

Hal ini senada dikemukakan oleh Donni Priansyah bawasannya Disiplin merupakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan untuk tugas tersebut. Dengan adanya kedisiplin akan menyebabkan kegiatan yang ada di sekolah dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, komitmen serta keterlibatan yang tinggi dari seluruh warga sekolah. Kedisiplinan akan memudahkan warga sekolah untuk bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.²²⁹

2) Motivasi

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo selalu memotivasi bapak ibu guru secara formal maupun non formal. Biasanya ibu kepala sekolah memberikan motivasi secara formal pada saat rapat atau pertemuan internal sekolah, sedangkan secara informal biasanya perorangan ataupun didalam sharing. Selain motivasi dari kepala sekolah, motivasi antar bapak ibu guru dan yang paling penting motivasi muncul dari diri sendiri.

Hal ini senada dikemukakan oleh Achandi Budi Santosa bawasannya memberikan motivasi serta dorongan kepada guru-guru agar selalu meningkatkan profesionalisme guru.

²²⁹ Donni Priansyah, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2014). 108.

Memberikan motivasi dan solusi bila ada permasalahan kapan saja kepala sekolah selalu menerima apabila guru ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah.²³⁰

3) Punishment dan Reward

Selain strategi diatas kepala sekolah juga memberikan reward dan punishment. Reward biasanya diberikan untuk bapak ibu guru yang berprestasi dengan reward ucapan selamat dan penambahan nilai tersendiri. Sedangkan punishment biasanya berupa teguran untu bapakibu guru yang kurang disiplin atau tidak sesuai dengan peraturan.

Hal ini senada dikemukakan oleh Mulyasa Kepala sekolah yang efektif menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting. Hal ini dinilai sebagai suatu strategi motivasi yang penting untuk meningkatkan citra diri (*self-image*) guru serta mengembangkan iklim yang bersahabat dan suporter. Penghargaan dan insentif mendorong munculnya perilaku positif dan dalam beberapa hal mengubah perilaku guru dan seluruh warga di sekolah.²³¹

²³⁰ Achadi Budi Santosa, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Vol.13, No. 1 (April 25, 2022): 14–20, [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004).

²³¹ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). 24.

4) Sikap dan perilaku teladan

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo memberikan sikap dan perilaku teladan kepada bapak ibu guru. Kepala sekolah selalu menjaga, menjadi panutan dan menjadi contoh. Perilaku teladan yang tidak pernah terlambat masuk baik datang ke sekolah ataupun di acara sekolah yang lainnya, itu merupakan suatu tuntunan untuk bapak ibu guru agar selalu teladan. Selain itu hal kecil yang selalu di lupakan mengenai cara berpakaian kepala sekolah selalu mencontohkan berpakaian dengan baik dan rapi.

Hal ini senada dikemukakan oleh Zulfani Balferik Manullang Abdul Muin Sibuea, keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala sekolah. Melalui pembinaan intensif hendaknya masalah keteladanan ini selalu di ingatkan. Keteladanan kepala sekolah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat ditiru dan di teladani oleh bawahannya. Kepribadian kepala sekolah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen sekolah yang efektif.²³²

²³² Balferik Manullang Abdul Muin Sibuea, "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas."

5) Komunikasi

Kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo membagi komunikasi menjadi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal biasanya pada saat rapat bapak ibu guru menajukan pendapat didalam rapat sedangkan komunikasi informal komunikasi diluar rapat seperti sharing, bertemu di jalan dan mengobrol santai, terkadang saya membutuhkan obrolan yang tidak serius dengan bapakibu guru.

Hal ini senada dikemukakan oleh Dewi Kurniawati bawasannya komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan atau audiens baik itu dalam bentuk simbol, lambang dengan harapan bisa membawa atau memahami pesan itu kepada pesrta didik (siswa) jika di kelas atau pada masyarakat serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku.²³³

2. Implikasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Setelah kepala sekolah SMP Negeri 4 Ponorogo menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, maka tahap yang selanjutnya yaitu pengendalian strategi atau umpan balik mengenai tujuan yang telah dicapai. Dalam implikasi atau dampak disini dilihat dari output dan outcomenya. Implikasi ini tentunya berkat

²³³ Dewi Kurniawati, *Manajemen Strategi: Pengantar Manajemen Strategi*.

kegigihan dan keprofesionalan dari kepala sekolah sehingga membawa dampak positif.²³⁴

Implikasi dari meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo ini berpengaruh sekali terhadap siswa, tenaga pendidik dan sekolah. Untuk tenaga pendidik sendiri tenaga pendidik semakin banyak pengetahuan dari strategi yang sudah diterapkan sehingga siswa lebih terfasilitasi dalam proses belajar dan siswa akan semangat untuk belajar dengan tenaga pendidik profesional siswa akan berprestasi. Untuk sekolah sendiri sekolah akan memiliki peningkatan sumber daya manusia dan kualitas siswa semakin meningkat, selain itu siswa memiliki attitude dan karakter yang baik yang akan bermanfaat pada saat berada di dunia.

Untuk outcome hasilnya adalah seluruh warga yang ada disekolah. tanggung jawab guru ketika melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga membuat peserta didik paham terhadap materi yang disampaikan dan kepedulian peserta didik yang tinggi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, terbentuknya warga sekolah yang sesuai dengan motto, visi, misi, dan tujuan SMP Negeri 4 Ponorogo dan mampu menciptakan pendidikan karakter di jangka panjang.

²³⁴ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.

Hal senada juga di ungkapkan oleh Semiawan dkk, bahwa output sekolah dapat dikatakan berkualitas dan bermutu tinggi apabila prestasi pencapaian siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam bidang:²³⁵

1. Prestasi akademik, berupa nilai ujian semester, ujian nasional, karya ilmiah dan lomba akademik.
2. Prestasi non akademik, berupa kualitas iman dan takwa, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo

Dari adanya strategi dan implikasi tersebut terdapat Faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi meningkatkan profesionalisme di SMP Negeri 4 Ponorogo, diantaranya:

a. Faktor pendukung

1) Tingkat Pendidikan guru

Di SMP Negeri 4 Ponorogo memiliki Bapak ibu tenaga pendidik yang memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi, banyak guru di SMP Negeri 4 Ponorogo ini yang melanjutkan studi lanjut oleh karena itu menjadi faktor utama untuk sekolah.

Tingkat Pendidikan bapakibu guru akan mempengaruhi

²³⁵ Semiawan, Conny R, Dan Soedijarto, *Mencari Strategi: Strategi Pendidikan Nasional Manajemen Abad*, (Jakarta: PT Grasindo, 1991).

pembelajaran semakin mudah untuk bapak ibu guru dalam melaksana pembelajaran dikelas. Dengan begitu bapak ibu guru memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Hal ini senada dikemukakan oleh Rosidah bawasannya Dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan guru yang profesional dapat berjalan dengan maksimal. Seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.²³⁶

2) Kemampuan mengajar

Bapak ibu guru SMP Negeri 4 Ponorogo mengajar sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan motivasi diri bapak ibu guru yang sangat tinggi. Kemampuan mengajar didalam bidang yang diajarkan merupakan salah satu faktor pendukung yang harus dikembangkan. Di SMP Negeri 4 Ponorogo bapak ibu

²³⁶ Rosidah, "Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo," (*Yogyakarta: SIUSK*, 2017), 6.

guru memiliki kemampuan mengajar yang sangat baik dikarenakan sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Dengan memiliki kemampuan mengajar yang baik bapak ibu guru akan mewujudkan kinerja yang diinginkan sekolah. Dengan begitu bapak ibu guru akan semakin mudah meningkatkan profesional dirinya.

Hal ini senada dikemukakan oleh Rosidah Kemampuan mengajar sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena apabila seorang guru tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh anak didiknya.²³⁷

3) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana di SMP Negeri 4 Ponorogo yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Fasilitas untuk pembelajaran peserta didik dan kebutuhan warga sekolah sudah memiliki predikat sangat memadai. Dengan sarana dan prasarana yang memadai bapak ibu guru dengan profesional melaksanakan pembelajaran yang dilakukan, sehingga peserta didik menerima ilmu dengan sempurna.

²³⁷ Rosidah, "Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo," (*Yogyakarta: SIUSK*, 2017), 6.

Hal ini senada dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman Sarana dan prasarana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru karena sarana dan prasarana yang ada disekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.²³⁸

4) Kemampuan manajerial kepala sekolah

Pengaruh kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung untuk tenaga pendidik. Jika pengaruh kepemimpinan dengan baik seperti yang dilakukan di SMP Negeri 4 Ponorogo Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi kinerja keberhasilan proses belajar mengajar. akan memiliki pengaruh baik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dikarenakan kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempengaruhi untuk warga sekolah.

Hal ini senada dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman Guru dan kepala sekolah memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan karena mereka berada pada satu organisasi yaitu sekolah tempat mereka melaksanakan tugasnya. Dimana kepala sekolah yang memiliki manajemen yang baik dalam

²³⁸ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004). 5.

pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur tidak naik turun sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan maksimal.²³⁹

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat, faktor yang ada didalam diri sendiri adanya kurang motivasi dan kesadaran diri bapak ibu tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme. Dan selain hal tersebut bapak ibu guru yang sudah lanjut usia atau sudah mendekati pensiun biasanya bapak guru yang sudah mendekati pensiun semakin tipis kemauan untuk menambah ataupun memperbarui ilmu atau pengetahuan yang dimiliki.

Hal ini senada dikemukakan oleh zainal Aqib bawasannya faktor penghambat pengembangan profesionalisme guru yaitu, berasal dari guru itu sendiri seperti kurangnya rasa motivasi dalam mengajar sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang maksimal. Tidak adanya motivasi akan menyebabkan guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar sehingga kurang efektif dalam proses pembelajaran.²⁴⁰

²³⁹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004).5.

²⁴⁰ Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2002). 23.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dibahas diatas, maka dapat ditarik kedalam butir kesimpulan sebagai hasil dari penelitian ini, diantaranya:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo yaitu dibagi menjadi dua, yang *pertama* strategi formal dari strategi yang sudah dilakukan dan sudah di paparkan di atas pengaruh utama meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dengan diadakannya diklat, workshop, pelatihan, seminar, supervisi, rapat dan studi lanjut bapak ibu guru dapat meningkatkan profesionalisme didalam bekerja. *Kedua* strategi informal yang sama-sama berperan untuk meningkatkan professional tenaga pendidik yaitu *pertama*, motivasi diri motivasi diri yang bagus akan mengusahakan dan mengupayakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. *Kedua*, adanya rasa tanggung jawab denga pekerjaan yang dilksanakan seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mengupayakan yang terbaik untuk pekerjaannya. *Ketiga*, kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.
2. Implikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 4 Ponorogo ini bisa dilihat dari output dan outcomenya. Secara umumnya jika dilihat dari outputnya berupa tenaga pendidik yang berprestasi maka

dari itu tenaga pendidik dapat menerapkan semua ilmu yang didapatkan ketika pelatihan dan meningkatnya prestasi peserta didik. Output dari peserta didik siswa akan berprestasi dibidang akademik maupun non akademi. Jika dilihat dari outcome nya seluruh warga sekolah mempunyai rasa tanggung jawab dan kepedulian yang tinggi. Sekolah mendapatkan akreditasi yang baik dan mendapatkan sumber daya yang cukup.

3. Faktor pendukung meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP Negeri 4 ponorogo dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi membuat tenaga pendidik mudah untuk meningkatkan profesional, memiliki rasa kepribadian dan dedikasi yang sehingga memiliki kemampuan mengajar yang baik, memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi. Memiliki sarana dan prasarana yang memadai dan kemampuan manajerial yang mempengaruhi profesionalisme tenaga pendidik. Sedangkan faktor penghambat yang lebih besar yaitu kesadaran diri, motivasi diri yang sangat rendah dan faktor usia mendekati purna.

B. SARAN

1. Bagi Kepala Sekolah

Pembahasan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik ini penting untuk sangat diperhatikan. Karena hal tersebut bisa mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan. Strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik telah memenuhi strategi

pada umumnya yang ada. Akan tetapi, perlu adanya evaluasi strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan stakeholder guna melihat dan apakah strategi yang digunakan tersebut terdapat kekurangan sehingga bisa diperbaiki atau jika strategi yang sudah ada bisa lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Sebagai pelaksana pertama dari strategi yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah tenaga pendidik harus lebih meningkatkan profesionalannya dalam rangka menciptakan sekolah dalam rangka menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi dan berkualitas serta dilandasi dengan berilmu, beramal dan bertaqwa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan skripsi ini bisa memberikan kontribusi kepada kepala sekolah dalam menumbuhkan sikap disiplin kerja dan juga menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Muh. "Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Bantaeng."
- Agus Tri Susanto, Muhyadi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2016).
- Aini, Naskin, and Bariroh. *Montase Dan Pembelajaran, Al-Qur'an & Terjemah*. Solo. Madina Qur'an, 2019.
- Amaliah, Reski. "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri," 2020.
- Anjar, Tri. "Peranan Konsultasi Konselor Sekolah." *Guidena* 1, no. 1 (2011): 51.
- Annur, Saiful. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar, 2012.
- Aqib, Zainal. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya. Insan Cendekia, 2002.
- Asmani. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta. Diva Press, 2012.
- Asrori, Mohammad. "Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Strategi Pembelajaran." *Madrasah* 6, no. 2 (January 29, 2016).
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. Bumi Aksara, 2003.
- . *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta. PT Bumi Aksara, 2013.
- Balferik Manullang Abdul Muin Sibuea, Zulfani. "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas." *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2017).
- Banun, Sri, and Nasir Usman. "Straegi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul mesjid raya kabupaten Aceh besar,"
- Basrowi, and Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Rineka Cipta, 2008.
- Bernadine. "Analisis Perumusan Strategi Bisnis Studi Pada Andhika Salon Di Cibubur." *Jurnal Ekonomi Perusahaan* 27, no. 2 (2023).
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara,.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta. PT Rinka Tcipt, 2006.
- Denny Kodrat, Dirmania, Zaenal Abidin. *Sistem Input-Proses-Output Outcome Pendidikan Bermutu: Fungsional, Produktif, Efektif, Efisien Dan Akuntabel*. Bandung. Universitas Islam Nusantara, 2013.
- Departemen Agama RI, *Undang-Undang Dan Praturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Pendidikan*. Direktorat Jendral Pendidikan Agama RI. Jakarta, 2007.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keempat*. Jakarta. Gramedia Pustaka Umum, 2008.
- Dimiyati, Hamdan. *Manajemen Proyek*. Bandung. CV Pustaka Setia, 2014.
- Djam'an Satori dan Aan Komariyah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, 2010.

- Sherly, dkk. *Manajemen Pendidikan Tinjauan Teori Dan Praktis*. Bandung. Widina Bhakti Persada, 2020.
- Dwi Kurniawati, Edy. *Manajemen Strategi: Pengantar Manajemen Strategi*. Surakarta. CV. Djiwa Amarta Press, 2019.
- Eko Dono, Bagus. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pesta Siswa*. Guepedia, 2021.
- Emha, Khatmi. "Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,".
- Endriani, Ani, Farida Herna Astuti, Diah Lukitasari, and Dewi Rayani. "Penyuluhan Pemahaman Layanan Informasi Tentang Studi Lanjut." *Jurnal Pengabdian UNDIKMA* 1, no. 2 (November 12, 2020).
- Faisal, Sanapiah. *Penelitian Kualitatif, Dasar-Dasar Dan Aplikasi*. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Farida Nugrahani. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*, 2014.
- Fathurrohman, Pupuh, and M. Sobry Sutikno. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung. Refika Aditama, 2011.
- Fitrah, Muh. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," 2017.
- Hakiki, Muhammad, and Radinal Fadli. *Profesi Kependidikan*. Purwokerto. Cv. Pena Persada, 2021.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Mariana. "Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2017,".
- Hermawan, Sigit, and Sriyono. *Manajemen Strategi Dan Resiko*. Surabaya. UMSIDA Press, 2017.
- Usman, Husaini and setiady Purnomo. *Metode Penelitian Sosial*. Bumi Aksara 78–79, 2009.
- Iman et al, Atep. "Problematika Tenaga Pendidik Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru." *Vocational Education National* 01, no. 01 (22).
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, and Eka Asih Febriani. "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 2, no. 2 (July 17, 2020).
- Kursidi, Ravik. "Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Otonomi Daerah." *Makalah Seminar Nasional Pendidikan Dewan Pendidikan Kabupaten Wonogiri*, July 23, 2005.
- Kusen, Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, and Hamengkubuwono Hamengkubuwono. "Strategi Kepala Sekolah dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (December 30, 2019).
- Latifatul Inayati, Nurul. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 3 Kaliwungu." *Suhuf* 28, No. 1 (Mei 2016).
- Librianty, Nany. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah Kota Bangkinang" 2, no. 2 (2018).

- Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Indra Syahputra, Jufrizen Jufrizen, and Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 30, 2019).
- Maimunah, Maimunah. "Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Metode Latihan di SD Negeri 55 Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru." *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* 1, no. 2 (November 28, 2017).
- Makawimbang, H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, n.d.
- Ma'mur Asmani, Jamal. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta. Diva Press, 2012.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta, 1996.
- Maulana Maksumah, Nikmatul. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Bahasa Asing Disekolah." *UIN MALIKI, Malang*, 2017.
- Miles, Huberman, and Salda. "Qualitatif Data Analysis." *Amerika: Sage*, 2014.
- Mohammad, Surya. *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, Dan Terlindungi*. Bandung. Pustaka Bani Quraisy, 2006.
- Muhadji, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta. Rakesarasin, 1996.
- Mujahid, Anas, Murianai Emelda Isharyani, and Dharma Widada. "Analisis Strategi Pemasaran Menggunakan Meetode Quantitative Strategic Planning Matrik (QSPM) Studi Kasus: Borneo Project." *Jurnal Industri 7.2 (2018)*.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara, 2011.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, n.d.
- . *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (July 1, 2020).
- Muyasaroh. "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme." *Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pohan, Ali Jusri. "Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompeensi Profesional Guru,".
- Priansyah, Donni. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Pendidikan, Sekolah Dan Pembelajaran*. Bandung. Alfabeta, 2014.
- Pujarini, Andini. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MA Darul Huda Ponorogo." Skripsi, 2022.
- Purhantara, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta. Graha Ilmu, 2010.
- Purwanto, Anim. *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif*. Lombok. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.

- Purwita, Alyno. "Perumusan Strategi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Pada Perusahaan Konveksi Injers Di Kota Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb 9 1* (2021).
- Qulub, Liyanatul. "Profesionalisme Pendidik Dalam Pembelajaran." *Jurnal Studi Islam & Peradaban* Vol. 14, no. No. 01 (2018).
- Rahmatillah. "Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru DI Kabupaten Aceh Utara." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah* Volum 2 Nomor 2 (April 2017).
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *UIN Antasari Banjarmasin*, June 2018, 33.
- Rosidah. "Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Profesional Guru DI MI Ma'ruarif Bego Maguwahardjo." *Yogyakarta: SIUSK*, 2017.
- Rusdiana, and Nasihudin. *Kesiapan Manajemen Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi*. Bandung. Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2019.
- Safitri, Ria. "Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan bagi Guru di SMP Negeri 1 Mallusetasi,".
- Santosa, Achadi Budi Santosa. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 13, no. 1 (April 25, 2022).
- Santosa, Riyadi. "Metodologi Penelitian Linguistik/Pragmatik." *Seminar Nasional Prasasti*.
- Sari, Yulita. "Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tariyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifudin Jambi 2020," n.d., 86.
- Semiawan, Conny R, Dan Soedijarto. *Mencari Strategi: Strategi Pendidikan Nasional Manajemen Abad*. Jakarta. PT Grasindo, 1991.
- Septiani, Novia. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 1, no. 2 (June 23, 2019).
- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (February 7, 2017).
- Soepardi, Eddy Mulyadi. "Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi" 21, no. No. 3 (September 2005).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta, 2017.
- Sumardi. *Pengembangan Profesionalisme Guru MGMP Berbasis Model Dan Implementasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta. CV Budi Utama, 2012.
- Suyatno. *Sertifikasi Guru*. Jakarta. Indeks, 2008.
- Syafaruddin dkk. *Ilmu Pendidikan Islam : Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta. Hijri Pustaka, 2012.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Syarafudin, and Hastuti Diah Ikawati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru." *Cahaya Mandalika* 1, no. 2.

- Tarhid, Tarhid. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (November 24, 2017).
- Ulansari, Evin. *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Nurul Islam Desa Alai Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Imam*. Palembang., 2012.
- Umar Sidiq dan Moh. miftachul choiri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Nata Karya, 2019.
- Uzer Usman, Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Wekke, Ismail Suardi. "Metode Penelitian Sosial."
- Wildasari. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan" 2 No. 1 (June 2017).
- Yamawidura, Ega. "Perumusan Strategi Pengembangan Berdasarkan Strategi QSPM (Studi Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Yama)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb 7 2* (2019).
- Yaya Suryana. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*.
- Yuliani, Tutik. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru MTs Negeri di Balikpapan Timur." *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 4, no. 2 (July 1, 2016).
- Zulmiyetri, Nurhastuti, and Safaruddin. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana, 2020.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi*. Bumi Aksara, 2006.

