STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS SUMBEREJO SITUBONDO TAHUN PELAJARAN 2008 - 2009

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Ilmu Tarbiyah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS: R T-2009 182 PAI
No. REG : T-2009/PAI/182
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh :

ULFAH MAZIDAH
NIM. D51206238

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
AGUSTUS 2009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Ulfah Mazidah
NIM	: D51206238
Alamat	: Sumberejo Banyuputih Situbondo

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Tarbiyah jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan judul:

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalime Guru Di SMP Sunan Ampel Al- Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009.

adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pimpinan Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dan tekanan dari siapapun.

Surabaya, 8 Agustus 2009
Hormat Saya,

Ulfah Mazidah

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

Nama : ULFAH MAZIDAH

NIM : D51206238

Judul : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS SUMBEREJO SITUBONDO TAHUN PELAJARAN 2008-2009

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 7 Agustus 2009

Pembimbing,

Drs. Mahmudi Bajuri, M.Ag.

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Ulfah Mazidah** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi.

Surabaya, 24 Desember 2009

Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M. Ag.
NIP. 196203121991031002

Ketua,

Dr. H. Ali Mudlofir, M.Ag.
NIP. 196311161890310 03

Sekretaris,

Drs. Mahmudi Bajuri, M.Ag.

Penguji I,

Drs. H. Munawir, M.Ag.
NIP. 196508011992031005

Penguji II,

Dra. Mukhlisah, M.Pd.
NIP. 196809050519940320 01

ABSTRAK

Mazidah Ulfah, 2009. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalime Guru Di SMP Sunan Ampel Al- Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009.
Pembimbing : Drs. Mahmudi Bajuri, M. Ag.
Kata Kunci : Strategi Kepala Sekolah, Profesionalime Guru

Penelitian ini membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul skripsi yakni tentang: 1) Bagaimana gambaran guru profesional dalam meningkatkan profesionalisme guru, 2) Bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesinalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo tahun 2008-2009.

Penelitian ini bersifat kualitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, interview dan dokumentasi. Sedangkan penyajian dan analisis datanya secara induktif yaitu menarik kesimpulan umum dari data-data yang diperoleh dalam penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesinalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo adalah melalui bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesinalisme guru yaitu antara lain dengan mengikutkan para guru dalam diklat pendidikan, penataran, pengembangan mutu guru dan seminar pendidikan baik yang diadakan oleh Diknas tingkat Kabupaten maupun propinsi. Pengelolaan terhadap kegiatan-kegiatan tersebut adalah dalam rangka menciptakan lingkungan dan suasana yang kondusif bagi berbagai pengembangan kualitas para guru. Di mana kepala sekolah selalu memotivasi dan memberi pemahaman dan kesadaran untuk selalu meningkatkan kemampuannya.

Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini, perlu kiranya kami memberi saran sebagai berikut: 1) diharapkan kepada kepala sekolah untuk selalu memotivasi atau memberi dorongan semangat kerja kepada semua tenaga kependidikan, khususnya para guru dalam meningkatkan proses KBM dan menjadi manusia yang berkualitas sehingga menjadi guru yang profesional, 2) memperhatikan kesejahteraan dan kedisiplinan guru agar tetap konsisten, sehingga guru dalam mengembangkan tugasnya dapat melaksanakan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab, juga memperhatikan dalam hal penguasaan materi. Penggunaan sarana dan metode yang sesuai agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan optimal, 3) Kepala sekolah disarankan untuk memberi kesadaran dan pemahaman kepada para guru tentang betapa pentingnya usaha untuk selalu meningkatkan kemampuan pendidikan dan mengajarnya sendiri dengan berbagai cara baik melalui media cetak, tv, dan banyak membaca buku-buku yang berkaitan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR LAMPIRAN x
DAFTAR TRANSLITERASI xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Kegunaan Penelitian 6
E. Definisi Operasional 8
F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru 12
1. Pengertian Profesional Guru 12
2. Kriteria Profesionalisme Guru 14
B. Tinjauan Tentang Strategi Kepala Sekolah 18
1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah 18
2. Macam-macam Strategi Kepala Sekolah 19
3. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah 20
C. Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru 35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 41
B. Kehadiran Peneliti 42
C. Lokasi Penelitian 42
D. Sumber Data 42
E. Prosedur Pengumpulan Data 43
1. Metode Observasi 43
2. Metode Interview 43
3. Dokumentasi 44
F. Analisis Data 45
G. Pengecekan Keabsahan Temuan 45
H. Tahap-Tahap Penelitian 46

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Objek Penelitian 47
1. Lokasi Penelitian 47
2. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas 48
3. Susunan Organisasi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas dan Sumber Data 49
4. Struktur Organisasi 51
5. Keadaan Kepala Sekolah dan Guru 52
6. Tenaga Administrasi dan Pegawai SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas 53
7. Keadaan Siswa dan Sarana SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas 54
8. Visi, Indikator dan Misi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas 57
B. Temuan-Temuan Penelitian 58
1. Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009 63

BAB V PEMBAHASAN

1. Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009 73

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009 76

BAB VI: PENUTUP

A. Kesimpulan 84

B. Saran-saran 85

DAFTAR PUSTAKA 86

DAFTAR LAMPIRAN 88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Nama Tabel Halaman

I. Daftar nama personal yang pernah menjabat kepala sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas 52

II. Daftar guru SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Tahun Pelajaran 2008/2009 52

III. Tenaga Administrasi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Tahun Pelajaran 2008/2009 54

IV. Keadaan Siswa SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Tahun Pelajaran 2008/2009 55

V. Daftar Sarana SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Tahun Pelajaran 2008/2009 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Nama Lampiran	Halaman
1. Surat Pernyataan Keaslian	88
2. Curikulum Vitae	89
3. Transkrip wawancara	90
4 Surat Keterangan dari SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas	91
5. Kartu Konsultasi Bimbingan	92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efesien, perlu didukung oleh guru yang berkualitas. Dalam hal ini peningkatan profesionalime guru merupakan proses peningkatan kemampuan guru agar mampu melakukan pilihan-pilihan dalam artian memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan profesional guru dan pemanfaatan kemampuan itu. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan profesionalime guru tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tapi juga menyangkut kemanfaatan keilmuan seorang guru.

Dalam hal ini peran kepala sekolah yang paling utama karena kepala sekolah telah diberi kewenangan luas dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah, maka dari itu kepala sekolah tidak lagi menerima suatu perubahan, sebagaimana adanya tapi harus berpikir untuk membuat perubahan di sekolah. Yakni perubahan-perubahan yang diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah-masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(masalah inovatif) perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. dan peningkatan profesionalime guru, untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era globalisasi. Sebagaimana adanya strategi peningkatan profesionalime guru, karena guru dalam proses belajar mengajar mempunyai fungsi ganda. sebagai pengajar dan pendidik secara otomatis guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pencapaian kemajuan pendidikan. Begitu besarnya peranan guru sehingga harus diakui bahwa kemajuan pendidikan sebagian besar tergantung kewenangan dan kemampuan guru.

Kunci agar kepala sekolah dan tenaga pendidikan tetap bertahan dan *enjoy* ditengah-tengah perubahan paradigma baru manajemen pendidikan adalah dengan memahami posisi, dan apa yang sedang terjadi serta kesiapan untuk menjadi bagian dari dunia baru yang sangat berbeda, tentunya dengan upaya kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga untuk dapat peningkatan profesionalime guru sebagai tenaga pendidikan yang langsung berhubungan dengan pelaksanaan PBM demi meningatkan prestasi belajar murid dan kualitas sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di sekolah khususnya guru. Dalam hal ini sangat diperlukan adanya strategi kepala sekolah dalam peningkatan profesionalime guru demi pencapaian tujuan pendidikan dan lembaga yang berkualitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Realitas di sekolah-sekolah, daerah-daerah, kepala sekolah ironisnya justru direpotkan oleh masalah guru ketimbang persoalan peningkatan mutu pengembangan sekolahnya. Hal ini kemudian menimbulkan permasalahan yang cukup mengemukakan antaranya: kekurangan tenaga guru dan KTU, guru mengajar tanpa persiapan matang, mengajar terasa monoton ditambah kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai orang yang mentranformasikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya.

Disamping itu banyak pula ditemukan bahwa komitmen dan kedisiplinan guru dilembaga pendidikan masih minim sekali sehingga profesi sebagai guru bukanlah dianggap sebagai panggilan hidup, sehingga mengakibatkan pengelolaan pengajaran tidak maksimal. Demikian pula kesejahteraan yang diberikan kepada guru di lembaga pendidikan masih belum maksimai sehingga guru tidak melakukan tugasnya dengan baik karena lebih banyak memikirkan ekonomi keluarga dari pada pengembangan dan peningkatan mutunya.[1]

Kebutuhan akan mutu profesional guru yang semakin mendesak itu sejalan dengan kapasitas mereka untuk dapat menjadi manajer kelas yang baik, karena disamping melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran, guru yang melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik dan pembimbing anak didikya, maka dari itu peningkatan kemampuan guru tidak terlepas dari peran

---

[1] Samsul Hadi, *Proposal Tesis, Pengembangan Sumberdaya Guru di MIN Malang*, (Malang: 2002), h. 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta kepala sekolah, sebab kepala sekolah merupakan pimpinan lembaga pendidikan yang bertugas mengembangkan dan memajukan lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai strategi dalam peningkatan profesionalime guru.

Salah satu kekuatan vital dalam pengelolaan pendidikan (sekolah) adalah kepala sekolah, sebab kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan[2]. Kepala sekolah juga harus mempunyai visi dan misi yang jelas sesuai dengan tujuan pendidikan dan lembaga, serta dapat mengembangkan manajemen pendidikan secara utuh dan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan, karena kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah strategi kepala sekolah

Dari uraian tersebut strategi meningkatkan profesionalime guru yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo cukup menarik untuk diteliti. Oleh karena itu sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana latar belakang kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo, bentuk dan upaya pengembangan mutu guru-gurunya serta bagaimana relevansi strategi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalime guru di SMP Sunan

---

[2] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h. 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo dalam pengelolaan proses belajar mengejar demi meningkatkan prestasi belajar siswa dan kualitas sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penelitian ini difokuskan pada strategi kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, fokus penelitian ini dijabarkan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Guru profesional di dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo ?
2. Bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo ?

DEPARTEMEN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA IAIN SUNAN AMPEL

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disusun diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mendeskripsikan Gambaran Guru profesional di dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo ?
2. Untuk mendeskripsikan strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo ?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kegunaan Penelitiaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada:

1. Akademis

   Penelitian ini bisa memperkaya wacana keilmuan atau pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang strategi Kepala Sekolah dalam upaya peningkatan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo. Serta dapat pula dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang bertugas dan pengabdiannya berhubungan dengan dunia pendidikan.

2. Sosial Praktis

   a. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan bagi kepala sekolah dalam mengimplementasikan strategi peningkatan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo untuk menambah visi yang lebih baik dan memuaskan.

   b. Dapat memberikan inspirasi bagi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas untuk mengambil kebijakan dan langkah-langkah dalam mengembangkan visi dan misi sekaligus dapat berkomparasi dengan lembaga-lembaga yang lain.

   c. Sebagai salah satu sumber informasi dan bahan evaluasi sekaligus masukan yang dapat dimanfaatkan dalam peningkatan profesional guru dimasa mendatang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagi Institut

Manfaat yang didapat bagi program S.1 Fakultas Tarbiyah PAI IAIN Sunan Ampel untuk memperluas wacana pendidikan agama Islam maupun menjadi rujukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat berarti bagi penulis karena dapat mendukung keilmuan dan pengetahuan sebagai mahasiswa program S.1 PAI dalam mengungkapkan strategi Kepala Sekolah dalam upaya peningkatan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah pengertian dalam memahami pokok masalah yang dibicarakan atau dalam judul "Strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo", maka diperlukan batasan pengertian secara singkat sebagai berikut :

1. Strategi Kepala Sekolah

Strategi itu sendiri adalah model-model, cara-cara, atau metode-metode. Secara harfiah strategi artinya ilmu/kiat dalam memanfaatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber yang dimiliki dan dapat dikerahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Sedangkan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional 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. [3]

Jadi kesimpulan dari strategi kepala sekolah adalah cara yang dipakai, oleh kepala sekolah disebuah lembaga pendidikan (sekolah) yang dipimpinnya untuk mendapatkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

2. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Dikemukakan bahwa peningkatan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas, selain itu Handoko (1994) mengatakan bahwa pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya meinperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian.[4]

---

[3] Wahjosumijo. "Kepemimpinan *Kepala Sekolah*" (Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 1990), h. 83

[4] Hadi Sudrajat, *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: CV. Cipta Cekas Grafika, 2004), h. 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Telah dikatakan bahwa pengembangan profesionalisme bukan hanya dilakukan setelah guru diangkat namun juga pengembangan bisa dilakukan sejak awal.[5]

Bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun psikis, agar nantinya menjadi manusia yang bertaqwa, bermoral dan beragama.

Dari berbagai uraian diatas dapat diambil kesimpulan tentang pengertian strategi pengembangan mutu sumber daya guru adalah taktik/akal dan upaya yang dilakukan secara sadar terarah dan terpadu untuk mendapatkan, memperbaiki dan mengangkat kualitas kemampuan keterampilan, kecakapan sikap, dan sifat-sifat kepribadian guru yang dilakukan sejak permulaan.

Jadi Kepala Sekolah dalam rangka meningkatan profesionalisme guru disuatu lembaga pendidikan diperlukan metode, bentuk teknik dan upaya strategis untuk mewujudkan sumber daya guru yang bermutu, professional dan komitmen.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mendeskripsikan secara komperhensif tentang hal-hal yang momental dari setiap bab dalam skripsi ini yang maksudnya untuk menyajikan

---

[5] Suharsimi Arikunto, DR *"Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), h. 229

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rumusan penelitian serta mempermudah pemahaman tentang isi atau hasil dari sebuah penelitian yang dipaparkan secara sistematis. Adapun urutannya adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasinal, kegunaan penelitian dan sisitematika pembahasan.

Bab II: Kajian Pustaka, dalam bab ini berisi: Tinjauan pertama tentang kepala sekolah, meliputi : pengertian strategi kepala sekolah, macam-macam strategi kepala sekolah, fungsi dan tugas serta tujuan kepala sekolah. Tinjauan kedua tentang mutu guru, meliputi: pengertian dan kriteria peningkatan profesional guru serta factor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Tinjauan ketiga tentang bentuk dan upaya strategi kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesional guru. serta factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan supervisi.

Bab III: Metode Penelitian, bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV: Laporan penelitian, pada bab ini mengungkapkan tentang gambaran umum obyek penelitian yang meliputi : letak geografis, sejarah singkat berdirinya SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Situbondo, fasilitas sekolah, struktur organisasi 2008-2009, keadaan guru, keadaan siswa, dan penyajian temuan-temuan data.

Bab VI:Penutup, merupakan akhir dari uraian skripsi ini memuat tentang kesimpulan, saran-saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesional Guru

Kata "Profesional " berasal dari kata yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memang disiapkan untuk itu.[1]

Jadi pengertian profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional. Orang yang professional adalah orang yang mempunyai keahlian dalam bidang-bidang tertentu serta orang yang memang dipersiapkan untuk sesuatu pekerjaan khusus.[2]

Dengan demikian profesi guru bukan sekedar wahana untuk menyalurkan hobi atau sebagai pekerjaan sambilan akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian professional secara

---

[1] Uzer Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), h.7

[2] Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Al Gensindo, 1995), h. 13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maksimal. Guru sebagai tenaga professional, memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam melaksanakan program pengajaran di sekolah.[3]

Suatu sekolah dapat di pandang sebagai wadah organisasi profesional yang hasil dan dampaknya bagi masyarakat dapat ditentukan oleh kualitas guru sebagai agen perubahan dalam mencerdaskan anak didik yang di bangun oleh lembaga persekolahan tersebut. Hal ini memerlukan ketekunan penanganan yang serius, di mana kulitas kerja personel lembaga dan guru sebagai salah satu unsur tenaga pengajar yang amat penting yakni dengan melalui ketepatan untuk melaksanakan prosedur yang menyangkut cara, urutan dan waktu. [4]

Profesionalisme guru pada saat mengajar dan menciptakan suasana kreatifitas di dalam kelas untuk menerapkan sistem yang ada, sangat mempengaruhi kemandirian siswa.

Pengabdian guru pada dasarnya lebih pada pelaksanaan pengabdian kepada: sekolah, murid, idealisme pribadi yang diwujudkan dalam pelaksanaan pendidikan, pengajaran dan pengabdian masyarakat.

Sikun Pribadi berpendapat kata profesionalisme adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, atau akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau suatu pekerjaan dalam arti biasa. Karena orang tersebut

---

[3] Zainal Aqib, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, (Bandung: Insan Cendikia, 2002), h. 5

[4] Partanto, Dahlan M, *Op. Cit*, h. 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.[5] Dengan bertitik tolak dari pengertian di atas, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu terhadap fungsi-fungsinya sebagai guru dengan maksimal, atau dengan kata lain guru profesional adalah orang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang sangat luas dibidangnya.

2. Kriteria Profesionalisme Guru

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa guru yang profesional terletak pada tugas dan tanggung jawabnya. Untuk menentukan mutu guru ada dua kriteria pokok yakni keahlian dalam penguasaan bidang study dan keahlian penguasaan metodologi.

Guru merupakan suatu jabatan profesional, jabatan yang mempersyaratkan suatu keahlian khusus di bidang keguruan. Hal ini mengisyaratkan bahwa tidak semua orang dapat bertindak sebagai guru apalagi guru yang profesional. Oleh karena itu guru adalah suatu jabatan yang profesional, maka bagi seorang guru yang di tuntut sejumlah kemampuan atau kompetensi tertentu.

---

[5] Omar Hamalik, *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumu Aksara, 2001)h.2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hubungan kompetensi guru, proyek pengembangan pendidikan guru telah berhasil merumuskan tiga kemampuan pokok yang harus di miliki seorang guru. Ketiga kemampuan tersebut yaitu:

a. Kompetensi professional, artinya bahwa guru harus menguasai materi dan memiliki wawasan luas tentang bidang study yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis, mampu memiliki metode yang tepat dan mampu mengaplikasikan dalam proses belajar mengajar.
b. Kompetensi personal, yakni guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intenfikasi sebagai subjek yang patut diteladani.
c. Kompetensi sosial, yakni guru yang mempunyai kemampuan komunikasi sosial baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai tata usaha, dan juga dengan anggota masyarakat disekitarnya.[6]
d. Sedangkan dalam buku yang berjudul "menjadi guru yang professional" mejelaskan bahwa kompetensi guru itu ada dua macam yaitu; kompetensi kepribadian dan kompetensi professional.[7]

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

---

[6] Suharsimi Arikunto, "*Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta,1993), h.239

[7] Uzer Usman M "*Menjadi Guru Prefesional*", (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004) h. 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

a. Akuntabilitas (*Accountability)*

Akuntabilitas diartikan sebagai ukuran sejauh mana sebuah lembaga pendidikan berhasil dengan efektif melaksanakan program pendidikannya. Keberhasilan program pendidikan tersebut di ukur dari kompetensi lulusannya oleh tiga komponen yaitu:

1) Oleh pembina program (Pengajar)
2) Oleh para pemakai lulusan serta masyarakat luas, dan
3) Oleh kelompok profesional.

b. Pendekatan kompetensi adalah suatu pendekatan yang di ambil oleh suatu lembaga pendidikan di mana program pendidikannya direncanakan dan dilaksanakan tidak bertumpu pada mata kuliah, mata pelajaran, atau di siplin ilmu tertentu yang mengarah pada terbentuknya kompetensi-kompetensi yang diisyaratkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang akan di emban dikemudian hari, akan tetapi tekanan perencanaannya lebih diberikan pada pembentukan kompetensi secara langsung dan sistematis.

Prosedur perencanaan dalam pendekatan kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan nama jabatan yang direncanakan (yakni guru).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Mendeskripsikan tugas yaitu mengajar dan mendidik.

3) Mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh guru dalam mendidik dan mengajar.

4) Merumuskan kemampuan yang diperlukan agar *Output*nya siap pakai dalam melaksanakan tugas dalam job analisis.

5) Memilih dan menentukan materi pelajaran yang akan diberikan pada siswa calon guru.

Jadi perencanaan yang dilakukan dengan pendekatan kompetensi dapat diyakinkan bahwa lulusannya mampu melaksanakan tugas-tugas yang akan diembannya.

c. Adanya Integrasi Antara Isi-Metode Serta Teori-Praktek

Dengan pelaksanaan sistem pendidikan yang diintegrasikan Isi-metode dan Teori-praktek maka akan terbentuk kesatuan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh lapangan profesionalisme seperti halnya guru.

d. Kode Etik Organisasi Profesional

Kode etik ini sangat penting karena merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh setiap anggota, berfungsi untuk mendinamisasikan setiap anggota untuk meningkatkan, pelayanan menggerakkan para anggota untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya.

e. Periode "In-Service"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional merupakan hal yang penting dilakukan kepada para lulusan lembaga pendidikan guru yang telah bekerja agar pengetahuannya cukup relevan dan tepat guna

f. Organisasi Profesional

Organisasi profesional merupakan tempat di mana setiap petugas profesional menggabungkan diri sekaligus sebagai wadah untuk mendinamiskan dan memotivasi para anggota tersebut untuk mengembangkan diri, juga menyiapkan kode etik yang mengatur seluruh tingkah laku dan sikap oleh seseorang yang menjadi anggota organisasi profesional tersebut.[8]

B. Tinjauan Tentang Strategi Kepala Sekolah

1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Secara harfiah strategi artinya ilmu atau kiat di dalam memanfaatkan sumber yang di miliki dan dapat dikerahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi sebagai konsentrasi dari sumber-sumber pada peluang bagi keunggulan kompetitif. Strategi juga dapat dipandang sebagai metode berfikir dalam rangka mewujudkan keinginan dengan memilih cara bertindak yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

[8] Suharsimi Arikunto, DR *"Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), h. 246

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Strategi dapat diartikan suatu pola atau cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang lebih baik, jadi yang dimaksud dengan strategi kepala sekolah adalah cara atau metode yang digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan atau lembaga yang dipimpinnya agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dan siap pakai.

2. Macam-Macam Strategi Kepala Sekolah

Secara umum strategi kepala sekolah dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu: Strategi Umum dan Strategi Khusus[8]

a. Strategi umum adalah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi: pertama, pengembangan tenaga pengajar (Guru) yang dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kedua, pengembangan sumber daya guru dengan cara memonitor dan kewirausahaan saja, akan tetapi juga sikap inisiatif dan rasa percaya diri sebagai tenaga kependidikan yang harus mampu mandiri tanpa bergantung pada pekerjaan orang lain. Ketiga, mengembangkan kerja sama pendidikan dan perusahaan perlu kontinyu terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan obyek study.

---

[8] E. Mulyasa, *"Menjadi Kepala Sekolah Profesional"*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h. 128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal kedisiplinan, Reisman dan Payne (1987) mengemukakan bahwa strategi umum yang diterapkan meliputi: konsep diri, ketrampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klarifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin dan terapi realitas.

Dalam menerapkan berbagai strategi umum tersebut kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.[9]

b. Strategi khusus yakni strategi yang dilakukan kepala sekolah langsung berkaitan dengan pengelolaan guru yang lebih efektif, strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pra jabatan calon tenaga pengajar, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu guru dan pengembangan karir.

3. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaan sebagai edukator, manajer, administrator dan sebagainya, semua itu harus dipahami dan dijalankan oleh kepala sekolah, dan yang lebih signifikan adalah bagaimana kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi tersebut dalam bentuk tindakan riil dan konkrit di sekolah.

Hal ini sesuai dengan firman Allah swt :

---

[9] *Ibid*: 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إِنَّ اللهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوْا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿ الرعد : ١١ ﴾

"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan "(Ar-Ra'd: 11)[10]

Adapun rincian fungsi dan tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai Edukator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru bisa dengan cara menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para guru untuk tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran, penugasan belajar hingga kejenjang sarjana yang lebih tinggi, penataran, lokakarya, temu ilmiah, pengembangan minat membaca serta menciptakan forum akademik guru dan lain sebagainya.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasihat kepada warga sekolah, memberi dorongan serta melaksanakan

[10] Departemen agama RI, *Op. Cit.* h. 370

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

model pembelajaran yang menarik. Hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi :

Sebagaimana firman Allah swt dalam surat Ali Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لاَنْفَضُّوْا مِنْ

حَوْلِكَ ﴿ال عمران : ١٥٩﴾

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu"(Ali Imron : 159)[11]

Sumilo mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan untuk kepentingan tersebut, ada empat macam nilai, yaitu:[12]

1) Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif.

---

[11] *Departemen agama RI, Op.Cit,* h.103
[12] E. Mulyasa, 2005, *Op. Cit*, h. 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk kepada tenaga kependidikan.

3) Pembinaan fisik, yaitu pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani/badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriyah.

4) Pembinaan artistik, yaitu pembinaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin berfungsi mewujudkan hubungan manusia yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antar personal dengan serempak bergerak ke arah tujuan yang melaksanakan tugasnya masing-masing secara optimal[14]

Untuk menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui tiga pendekatan yaitu:

1) Kerja sama (Kooperatif) adalah hal-hal yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (Guru) di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang

[14] *UU RI NO 20 Tahun 2003, Tentang SISDIKNAS,* Citra Umbara, Bandung, h. 43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terkaitan dalam melaksanakan setiap kegiatan, serta mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan, serta berusaha untuk senantiasa mempertanggung jawabkan setiap tindakan dan sebagainya.

2) Memberi kesempatan kepada tenaga pendidikan untuk meningkatkan profesinya bisa juga dengan cara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis untuk mengembangkan profesinya secara optimal. Misalkan melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3) Mendorong keterlibatan seluruh guru dalam setiap kegiatan di sekolah (Partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas persatuan kesatuan, empirisme dan asas keakraban.[13]

Sesuai dengan penilaian kinerja kepala sekolah yaitu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan

---

[13] E. Mulyasa, *"Menjadi Kepala Sekolah Profesional"*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h. 104

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sarana prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.[14]

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Dalam Sisdiknas Pasal 29 Ayat (1) berbunyi "Tenaga Kependidikan Bertugas Melaksanakan Administrasi, Pengelolaan, Pengembangan, Pengawasan dan Pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan".[15]

Jadi fungsi kepala sekolah sebagai administrator harus mampu menguasai tugas-tugasnya dengan baik, untuk itu kepala sekolah harus kreatif dan mempunyai ide-ide dan inovatif yang menunjang terhadap perkembangan sekolah, yaitu:

1) Membuat Perencanaan

Perencanaan yang harus dilakukan kepala sekolah setidaknya harus mencakup program tahunan, kesiswaan, keuangan dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan.

2) Menyusun Organisasi Sekolah

Di lihat dari fungsinya organisasi juga menetapkan dan menyusun hubungan kerja seluruh anggota organisasi agar tidak

---

[14] *Ibid*: 106

[15] Undang Undang RI No. 20, *Tentang guru dan Dosen*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2003), h. 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadi tumpang tindih dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

3) Memberi Pengarahan dan Mengatur Pembagian Kerja

Adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang hal ini memerlukan adanya koordinasi dan pengarahan dari kepala sekolah selaku pemimpin, pembagian tugas yang profesional juga sangat menunjang terhadap keberhasilan sekolah yang diinginkan.[16]

Selain itu kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada disekolahnya baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun alat, perlengkapan, keuangan dan sebagainya, dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, demi tercapainya tujuan sekolah.[17]

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat di analisis berlandaskan beberapa pendekatan yaitu pendekatan sifat, prilaku dan situasional.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat, maka yang diperlukan untuk memajukan sekolahnya sesuai dengan tujuan yang hendak di capai.

---

[16] *Ibid*: 123

[17] Daryanto, "Administrasi *Pendidikan*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h. 181

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan supervisi itu sendiri adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.[18]

Demikian juga Moh Rifa'i (Daryanto: 86) mengatakan bahwa untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi yang baik adalah hendaknya kepala sekolah memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.
2) Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (Realistis, mudah dilaksanakan).
3) Supervisi hendaknya bersifat sederhana, realistis dan informal dalam pelaksanaannya.
4) Supervisi tidak bersifat mendesak (Otorites).
5) Supervisi harus dapat memberi rasa aman pada guru-guru/pegawai di sekolah.
6) Supervisi didasarkan atas hubungan profesional, bukan pribadi.
7) Supervisi bersifat preventif yaitu mencegah timbulnya hal-hal yang berakibat buruk.

---

[18] B. Suryo Subroto,"*Manajemen Pendidikan di Sekolah*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) h. 175

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Supervisi bersifat kooperatif yaitu menemukan penyimpangan-penyimpangan yang ada dan berusaha memperbaiki bersama-sama.
9) Supervisi bersifat korektif yaitu memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dalam kegiatan sekolah, selain itu kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan memiliki kemampuan dalam menyusun program supervisi pendidikan disekolahnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Begitu pula dengan keefektifan kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. [19]

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *"Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional"* mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah dalam mewujudkan kemampuannya sebagai leader dapat di analisis dari:

1) Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan.
2) Kemapuan mengambil keputusan dan berkomunikasi.

Kepala sekolah sebagai leader memiliki kepribadian yang tercermin dalam sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani

[19] E. Mulyasa, *Op. Cit*, 112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil keputusan dan resiko, berjiwa besar, emosi stabil dan jadi teladan.

Di dalam hadis Nabi menjelaskan tentang kepemimpinan yang merupakan sebuah tanggung jawab, yaitu sabda Nabi Muhammad SAW:

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته الامام راع ومسئول عن رعيته والرجل راع فى اهله وهومسئول عن رعيته والمرءة راعية فى بيت زوجها ومسئول عن رعيتها والخادم راع فى مال سيده ومسئول عن رعيته

Artinya: *"Kalian semua adalah pemimpin, dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab terhadap mereka. Isteri adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Hamba sahaya adalah pemimpin terhadap harta tuannya dan dia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya."* (H.R.Bukhari)[20]

Ibnu Bathal (Noer A.2002) mengatakan bahwa : *"Ada peringatan dan ancaman keras bagi seorang pemimpin yang tidak bertanggung jawab, menyia-nyiakan amanat yang diberikan padanya bila rakyatnya menuntut hak-hak mereka yang di rampasnya, inilah yang menghalanginya ke surga kecuali jika mereka memaafkan dan ia mau bertaubat keapada Allah SWT."*

---

[20] Thaliq M.AS.Suwai dan. IR.Faishal Umar Basharail, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta: Gema Insani, 2005), h.10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hadits dan ungkapan tersebut Imam Nawawi menegaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengayomi, menjaga, bertanggung jawab, dapat dipercaya dan mampu menciptakan kemaslahatan serta memberikan hak-hak orang-orang yang dipimpinnya karena kelak di akhirat semuanya akan di tuntut dan di mintai pertanggung jawabannya masing-masing.(Noer. A : 2002)

Bagi seorang leader ada tiga sifat kepemimpinan yang sering di miliki secara bersama, yakni Demokratis, Otoriter, dan *Laissez Faire* sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya sifat tersebut muncul secara situasional.

Dengan dimilikinya tiga sifat tersebut, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah dapat menggunakan strategi yang tetap sesuai tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu kepala sekolah juga harus mampu mencari, menemukan dan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah, serta dalam melakukan pekerjaannya secara konstruktif, efektif, delegatif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, dan fleksibel.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan Clark (1988) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu karena dengan adanya motivasi positif, tenaga kependidikan akan memperlihatkan minat, dan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh. Maka dari itu seorang kepala sekolah di tuntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikan agar mampu mengembangkan dirinya secara optimal, sehingga kinerja mereka meningkat. Karena motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata.

Ada dua jenis motivasi (Owen, CS, 1981) yaitu: satu, motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang. Dua, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang.[21]

---

[21] E. Mulyasa, "*Kurikulum Berbasis Kompetnsi, Konsep, Karakteristik Implementasi dan Inovasi*" (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h. 120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi dapat ditimbulkan melalui beberapa hal yakni:

1) Pengaturan lingkungan fisik

Yaitu lingkungan yang kondusif akan memotivasi tenaga kependidikan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dilakukan secara optimal, bahkan dapat pula mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

2) Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang harmonis, tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan.

3) Disiplin

Melalui disiplin yang berpedoman pada pilar demokkratis terhadap tenaga kependidikan. Sedangkan untuk kepala sekolah adalah *Tutwuri Handayani*, ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan antara lain dengan cara membantu para tenaga kependidikan dalam:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Mengembangkan pola pikirnya.

b) Meningkatkan standar perilakunya.

c) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

4) Dorongan

Dari berbagai faktor (*Intern* dan *Ekstern*) motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja.

Beberapa prinsip yang dapat ditetapkan untuk mendorong tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan profesinalisme adalah:

a) Kegiatan dilakukan dengan menarik dan menyenangkan agar para tenaga kependidikan khususnya guru lebih giat dalam melakukan tugasnya.

b) Menyusun tujan kegiatan dengan jelas diinformasikan kepada para kependidikan.

c) Para tenaga kependidikan harus selalu di beritahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

d) Pemberian hadiah dan hukuman jika sewaktu-waktu diperlukan.

e) Berusaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya dan memberi rasa aman.

5) Penghargaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru meningkatkan profesionalisme pendidikan dan kerjanya secara positif serta mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Pelaksanaan penghargaan dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Supervisi

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan supervisi antara lain:

a. Lingkungan masyarakat di mana sekolah berada.
b. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kapala sekolah. Sekolah itu merupakan komplek sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas atau sebaliknya.
c. Tingkatan dan jenis sekolah.

   Apakah sekolah yang di pimpin itu SD, SMP, atau SMA dan sebagainya, semua itu memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
d. Keadaan para guru dan para pegawai yang tersedia pada umumnya sudah berwenang, kehidupan sosial ekonomi yang memadai, hasrat kemauan dan kemampuannya yang tinggi, dan lain-lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri agar segala kekurangan yang ada akan menjadi pendorong dan perangsang untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakannya.[24]

C. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru.

Sahertian (2000: 22) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui *Inservece Traning, Extention Course, Work Shop,* Seminar dan guru-guru sendiri selalu berusaha meningkatkan diri sekaligus menjadi hiburan intelektual tanpa menunggu komando dari kepala sekolah.

Selain itu kepala sekolah membuat rumusan visi, misi dan tujuan strategis pengembangan sumber daya sekolah, membuat komitmen tinggi yang di jiwai semangat *Ruhul Jihad* (Nilai Ibadah) membangun di siplin yang tinggi kepada semua guru, merubah pola pikir guru/membangun karekter positif guru.[25]

Kepala sekolah dapat melakukan strategi profesionalisme guru melalui: penugasan belajar untuk mencapai jenjang kesarjanaan yang lebih tinggi, penataran lokakarya, seminar, dan konferensi. Pengembangan minat membaca dan menciptakan forum akademik guru.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru bisa melalui inservise yang merupakan suatu proses di mana guru berusaha

---

[24] Daryanto. Drs "Administrasi *Pendidikan*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h.87
[25] Hadi. S, *Positive Caracter Building*, (Bandung: CV. Cipta Cekas Grafika, 2002: 10)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kualitas dan keefektifan perilakunya sebagai bagian dari suatu fungsi dasar profesional.

Jadi dalam menjalankan tugas yang berbentuk apapun tentunya harus memiliki metode atau bisa di sebut juga strategi yang sangat urgen adanya, karena pengelolaan sesuatu tanpa mempunyai strategi yang baik akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang diinginkan dan terhadap kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

Peningkatan potensi profesionalisme guru dalam profesi mengajar. Adapun pokok yang akan dibahas adalah :

1. Masalah umum yang dihadapi dalam tugas mengajar dan mendidik yaitu membantu guru dalam:
   a. Menterjemahkan kurikulum dari pusat kedalam bahasa belajar mengajar.
   b. Meningkatkan program belajar mengajar yakni membantu dalam; merancang program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar serta menilai proses dan hasil belajar mengajar.
2. Masalah-masalah khusus yang dihadapi guru yakni guru dalam;
   a. Menghadapi kesulitan dalam mengajarkan setiap mata pelajaran.
   b. Memecahkan masalah-masalah pribadi (Personal Problem) yang berpengaruh pada kualitas kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Menghadapi masalah khusus di tiap tingkatan mulai dari SD, SMP, dan SMA. [23]

Sedangkan bentuk-bentuk peningkatan profesi keguruan secara garis besar adalah sebagai berikut:

1) Peningkatan profesi secara individual:

   a) Peningkatan melalui penataran.

   b) Peningkatan profesi melalui belajar sendiri misalkan guru memilih buku yang dibutuhkan sesuai dengan kepentingannya untuk dipelajari sendiri.

   c) Peningkatan profesi melalui media massa yang kadang-kadang menyediakan artikel-artikel pengetahuan, pendidikan atau keterampilan yang penting untuk dipelajari.

2) Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi adalah organisasi atau perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari satu jenis keahlian atau jawaban, di sini para guru menyatukan diri dalam PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia).

   Organisasi profesi ini bermanfaat untuk:

   a) Tempat pertemuan antara guru yang mempunyai keahlian yang hampir sama untuk saling mengenal.

---

[23] Sahertian. PA, "*Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*", (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), h.130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Tempat memecahkan berbagai problem yang menyangkut profesinya.

c) Tempat peningkatan mutu profesi masing-masing.

Adapun bentuk-bentuk kegiatan peningkatan profesi melalui organisasi profesi antara lain berupa diskusi kelompok, ceramah ilmiah yang diselenggarakan secara periodik, karya wisata ke satu obyek pendidikan tertentu yang mengandung masalah dan menambah informasi pengetahuan kapada guru, atau obyek lain yang menunjang materi pelajaran, dan lain-lain. Serta Buletin organisasi yang diterbitkan secara periodik untuk disebarkan kepada para anggotanya, Buletin ini bisa berisi tentang berbagai macam artikel pengetahuan yang mampu mendukung peningkatan profesi.

Beberapa bentuk program yang di maksud, di perinci dalam dua jenis berdasarkan tempat penyelenggaraannya.

a) Program dalam kampus antara lain; *Workshop*, Program Certifikate misalkan untuk pustakawan sekolah, manajer dan lain-lain. Serta Re-educasi bagi guru-guru yang tidak memenuhi kompetensi.

b) Program di luar kampus antara lain:

   1) Program supervisi/bimbingan guru senior pada guru baru.

   2) Pertemuan guru-guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Komferensi/Workshop.

4) Wisata karya, melihat sekolah lain Negara kita sendiri atau Negara lain.

5) Aktif dalam organisasi profesi yang sehat.[24]

DEPARTEMEN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA IN SUNAN AMPEL

Dengan demikian program *In-Cervice* atau pendidikan dan latihan dalam jabatan/profesi Loveil dan Wiles (1983).[25] Mengemukakan bahwa *In-Service* berfungsi untuk membantu mengembangkan para guru secara individu akan wawasan kognitifnya secara umum tentang pengajaran, pembelajaran, etika profesional, *In-Service* merupakan titik awal dari kebermutuan, guru-guru berusaha meningkatkan kualitas dan keefektifan perilaku mengajar, akan dapat dirasakan manfaat dari pendidikan latihan dalam jabatan sebagai suatu fungsi dasar dan proses pendidikan profesional, serta mengaplikasikan dasar-dasar tersebut untuk menjadi unjuk kerja profesional.

Kaitannya dengan strategi peningkatan profesional ada dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Individu, yang merupakan pendekatan utama sebagai pelaksana yang bebas dengan kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, minat-minat, serta, masalah-masalah yang unik, maka penting bagi guru untuk

---

[24] B. Suryo Subroto, *"Manajemen Pendidikan di Sekolah"* , (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 29

[25] Samsul Hadi *"Proposal Tesis, Pengembangan Sumberdaya Guru di MIN Malang"*, (Malang, 2002), h. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi programnya sendiri bagi perbaikan profesinya.

2. Pendekatan Kelompok, yang perlu juga dilakukan staf dan guru selain sebagai pelaksana yang bebas, akan tetapi juga merupakan anggota dari berbagai kelompok formal maupun informal yang ditandai dengan tujan dan kegiatan kelompok serta saling berhubungan antara sesama anggota kelompok satu sama lainnya. [26]

Upaya peningkatan profesionalisme guru dapat bersumber dari dalam diri guru sendiri (Internal) yang merupakan upaya pribadi yang bersangkutan untuk memperluas pengetahuan, peningkatan mutu, keterampilan dan menumbuhkan sikap profesionalnya. Sedangkan peningkatan profesional guru yang berasal dari luar, yakni dari lembaga, pimpinan atau orang lain untuk membina dan mengembangkan profesionalisme guru.

[26] *Ibid*, h. 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode adalah cara yang teratur dan sistematis untuk pelaksanaan sesuatu. Sedangkan metode penelitian adalah teknik-teknik spesifik dalam penelitian. Dengan adanya metode, penelitian akan berjalan dengan baik. Adapun metode yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian diperlukan adanya cara dan metode yang dapat mempermudah dalam mencapai tujuan penelitian, oleh karena itu harus memahami metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian tersebut agar relevan dengan pokok masalah. Dari ungkapan tersebut dapat dipetik kesimpulan bahwa sebuah penelitian dilaksanakan untuk memproleh pengetahuan, dalam hal ini tentang strategi kepala sekolah dalam upaya peningkatan profesionalime guru sebagaimana telah disebutkan dalam judul penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang harus dilakukan dengan jalan mengumpulkan data dengan menghasilkan kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati atau diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kehadiran Peneliti

Dalam proses penelitian kami bertindak sebagai peneliti yang harus hadir kelapangan, guna memperoleh data yang valid yang diperoleh dari sumber data dengan prosedur pengumpulan data yang digunakan. Dan oleh sebab itu kami berusaha datang ketempat lokasi penelitian paling sedikit empat kali dalam satu minggu selama kurang lebih dua bulan.

C. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul di atas, peneliti memilih tempat lokasi penelitian yang berada di desa Sumberejo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo dan namanya adalah "SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo".

Alasan kami memilih tempat ini adalah: sesuai dengan judul penelitian dan tempatnya terjangkau oleh peneliti, sehingga kami dapat melakukan penelitian dengan biaya yang murah dan menghasilkan penelitian yang baik.

D. Sumber Data

Penelitian ini berorientasi pada subyek yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti juga dituntut untuk memperoleh data dari berbagai sumber yang terkait dengan topik penelitian sehingga data-data yang diperoleh valid.

Sumber data dalam penelitian ini menitik beratkan pada sumber data manusia, yaitu orang-orang yang berada di lingkungan sekolah seperti kepala sekolah, para guru dan setaf yang dapat memberikan informasi tentang strategi kepala sekolah terhadap meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Prosedur Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data adalah:

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.

Observasi adalah sumber primer yang menghasilkan deskripsi khusus tentang apa yang terjadi dalam peristiwa atau hasil peristiwa.[1] Metode ini digunakan untuk menelaah kondisi riil lokasi penelitian.

Kegunaan dari metode observasi adalah untuk memberikan gambaran seutuhnya tentang strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo dengan cara langsung melihat apa yang terjadi dilapangan, sehingga dari data ini dapat diketahui strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

b. Metode Interview

Interview (wawancara) merupakan cara pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian

---

[1] Komaruddin *"Metode Penulisan Skripsi dan Tesis"* (Bandung: PT. Angkasa, 1983), h. 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Interview sering juga disebut wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan terkait dengan strategi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalime guru serta berkenaan dengan sejarah berdiri dan berkembangnya SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo. Data-data tersebut terdiri atas kutipan langsung mengenai pengalaman, opini, penelitian strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru, bentuk dan upaya strategi kepala sekolah serta dasar dan latar belakang pelaksanaan strategi upaya meningkatan profesionalisme guru.

c. Dokumentasi

Dokumetasi adalah mencari mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen dan lain-lain.[2]

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan sejarah berdirinya, letak geografisnya, tentang kepala sekolah, jumlah guru serta struktur sarana prasarana di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo dengan tujuan agar pembaca mempunyai gambaran yang utuh dengan obyek penelitian.

---

[2] Suharsimi Arikunto "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*"(PT. Renika Cipta, Jakarta. 2002), h. 206

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Analisa Data

Tahap analisa data merupakan tahap yang menentukan dari sebuah penelitian dalam ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, maka analisa datanya bersifat deskriptif bukan berupa angka.

Analisa data dilakukan setiap saat pengumpulan data dilapangan secara berkesinambungan diawali dengan proses klarifikasi data agar tercapai konsistensi. Gambaran atau informasi tentang peristiwa atas obyek yang dikaji tetap mempertimbangkan derajat koherensi internal, masuk akal, dan berhubungan dengan peristiwa factual dan realistic dengan cara melakukan komparasi hasil temuan oosservasi dan pendalaman makna, maka diperoleh suatu analisis data yang terus menerus secara simultan sepanjang proses penelitian.[3]

G. Pengecekan Keabsahan Data

Guna menjaga validitas pnelitian kami mengadakan pemeriksaan keabsahan temuan yang dilakukan dengan mengkroscek ulang apa yang sudah ditemukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian, membandingkan data dengan teman sejawat dan memberikan salinan data yang telah ditemukan kepada salah satu setap di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas. Kemudian dilanjutkan dengan tahap penafsiran data hasil sementara untuk dijadikan teori substantif dengan menggunakan metode yang telah dilakukan.

---

[3] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2003),h. 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Tahap-tahap Penelitian

Penelitian ini melalui tahapan-tahapan yang dimulai dari proses pelaksanaan, mulai dari pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, sampai pada penulisan laporan.

Sesuai dengan yang dibahas oleh Bogdan (1972) yang menyajikan tiga tahapan yaitu:

1. Pralapangan, yang terdiri dari menyusun rancangan penelitian yang biasanya dinamakan usulan penelitian, memilih lokasi penelitian, mengurus perizinan, menjajaki dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informan serta menyiapkan perlengkapan penelitian.
2. Kegiatan lapangan, dalam tahapan pekerjaan lapangan ini dibagi atas tiga bagian, yaitu memahami latar penelitian dan persiapan diri (2) memasuki lokasi penelitian (3) berperan serta sambil mengumpulkan data.
3. Analisis Intensif, pada tahapan ini peneliti akan membahas tentang hasil dari proses pengumpulan data yang dilanjutkan dengan pengecekan keabsahan data yang sekaligus dijadikan tema dari hasil penelitian yang pada akhirnya menjadi pembahasan dalam penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Secara geografis SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas berada di Desa Sumberejo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. Dengan luas wilayah kurang lebih 330,225 ha. Desa ini berada dipelosak yang jauh dari jalan pantura atau jalan raya kurang lebih 2 km, penduduk disekitarnya berpenghasilan sangat lemah rata-rata menengah kebawah, mata pencaharian penduduk mayoritas bertani baik menanam jagung, tebu, cabai, dan yang lainya sementara itu pekerjaan sampingnya tak jauh beda dengan masyarakat petani lainya yakni berternak, baik berternak kambing maupun berternak sapi dan disekitar sekolah ini terdapat ladang tanah kering sehingga udara disekitar itu terasa panas.

Kehidupan sosial pendidikan dan keagamaanya berjalan lancar dengan nilai-nilai Islami dengan jumlah penduduk tahun 2008 sebanyak 3308 jiwa, mayoritas beretnis madura. Bahasa yang digunakan sehari-sehari adalah bahasa madura.

Letak desa Sumberejo yang jauh dari jalan utama membuat desa ini kelihatan sepi dari kendaraan-kendaraan. Kondisi ini membuat penduduk desa Sumberejo dapat menjalankan kehidupanya dengan tenang sehingga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

desa ini sangat cocok untuk tempat pendidikan seperti pondok dan sekolah.

SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas ± 5 km dari pusat Kecamatan kota, dengan batasan sebagai berikut:

Sebelah barat	: Ladang penduduk
Sebelah timur	: Jalan raya Sodung dan rumah penduduk
Sebelah utara	: Asrama Pondok Al-Ikhlas
Sebelah selatan	: Ladang penduduk

2. ***Sejarah Singkat Berdirinya SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas***

Berdasarkan cita-cita pondok pesantren Salafiyah Al-Ikhlasyang diasuh oleh KH. Taufiq Almawi, BA yaitu ingin mendirikan sekolah lanjutan tingkat pertama untuk menampung siswa lulusan MI Al-Ikhlas.

Selain itu sekolah ini didirikan karena adanya keinginan tokoh masyarakat dan anggota masyarakat lainnya untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Akhirnya cita-cita masyarakat tersebut bisa terwujud pada tahun 1999 resmi berdiri SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo. Adapun tempat operasinya menempati MI Al-Ikhlas yang setatusnya menjadi SMP satu atap.

Setelah berjalan selama lima tahun akhirnya pada tahun 2003 SMP Sunan Ampel mendapat bantuan berupa unit sekolah baru (USB) yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibangun di atas tanah milik keluarga pengasuh pondok pesantren Al-Ikhlas.

Kemudian atas kesepakatan guru dan pengurus yayasan untuk mengangkat kepala sekolah adalah Drs. Syyid Husein yang waktu itu PNS angkatan DEPAG di perbantukan di MI Al-Ikhlas yang sebelumnya dijabat oleh pengasuh pesantren KH. Taufiq Almawi, BA. Drs. Syyid Husein menjabat kepala sekolah hanya satu tahun karena ditarik DEPAG ke KUA. Kemudian pengurus yayasan mengangkat kepala sekolah baru yaitu Sugianto Makki, S.Ag setelah habis masa jabatanya dilanjutkan oleh Ahmad Mursalim, S.Ag dan berjalan sampai sekarang.

Sejalan dengan perkembangan zaman dan adanya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi putra-putri mereka, maka sejak tahun pelajaran 2003/2004 siswa yang mendafar semakin meningkat, sekarang SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Pada tahun 2008/2009 daya tampunmg tambah meningkat menjadi 3 kelas, yaitu kelas VII kelas, kelas VIII kelas dan kelas IX kelas.

3. ***Susunan Organisasi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas dan Sumber Data***

1. Kepala Sekolah	: Ahmad Mursalim, S.Ag
2. Komite Sekolah	: H. Tur Hambari
3. Urusan Kurikulum	: Moh.Kholif, S.Pd
4. Urusan Kesiswaan	: Syukril Jamil, M.Pd
5. Urusan Sarana Prasarana	: Samsul Hadi, S.Pd

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Urusan Humas : Muklisin
7. Koordinator Perpustakaan : Mahfud Jayadi
8. Koordinator Tata Usaha : Muhlisin, S.Pd
9. Koordinator BK : Drs. Fatholla

Sedangkan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini ialah Bapak Ahmad Mursalim, S.Ag selaku kepala sekolah (pemimpin), Bapak Moh.Kholif, S.Pd sebagai wakil kepala urusan kurikulum, Bapak Syukril Jamil, M.Pd selaku Kesiswaan, dan Samsul Hadi, S.Pd, salah satu guru urusan sarana prasarana, Drs. Fatholla, kodinator BK dan Fanuri, S.Ag, H. Qutbil Ulum, S.Ag, H. Nurullah Nizar, S.Ag, KH.Arifin Syairozi, SH. Selaku guru dan sekaligus keluarga pengasuh pondok pesantren Salafiyah Al-Ikhlas.

Dari hasil Observasi dan wawancara dengan beberapa sumber di atas peneliti bisa mendapatkan data–data konkrit yang dibutuhkan dan didukung dengan adanya data–data dari dokumentasi sekolah, sehingga peneliti bisa menyusun skripsi ini.

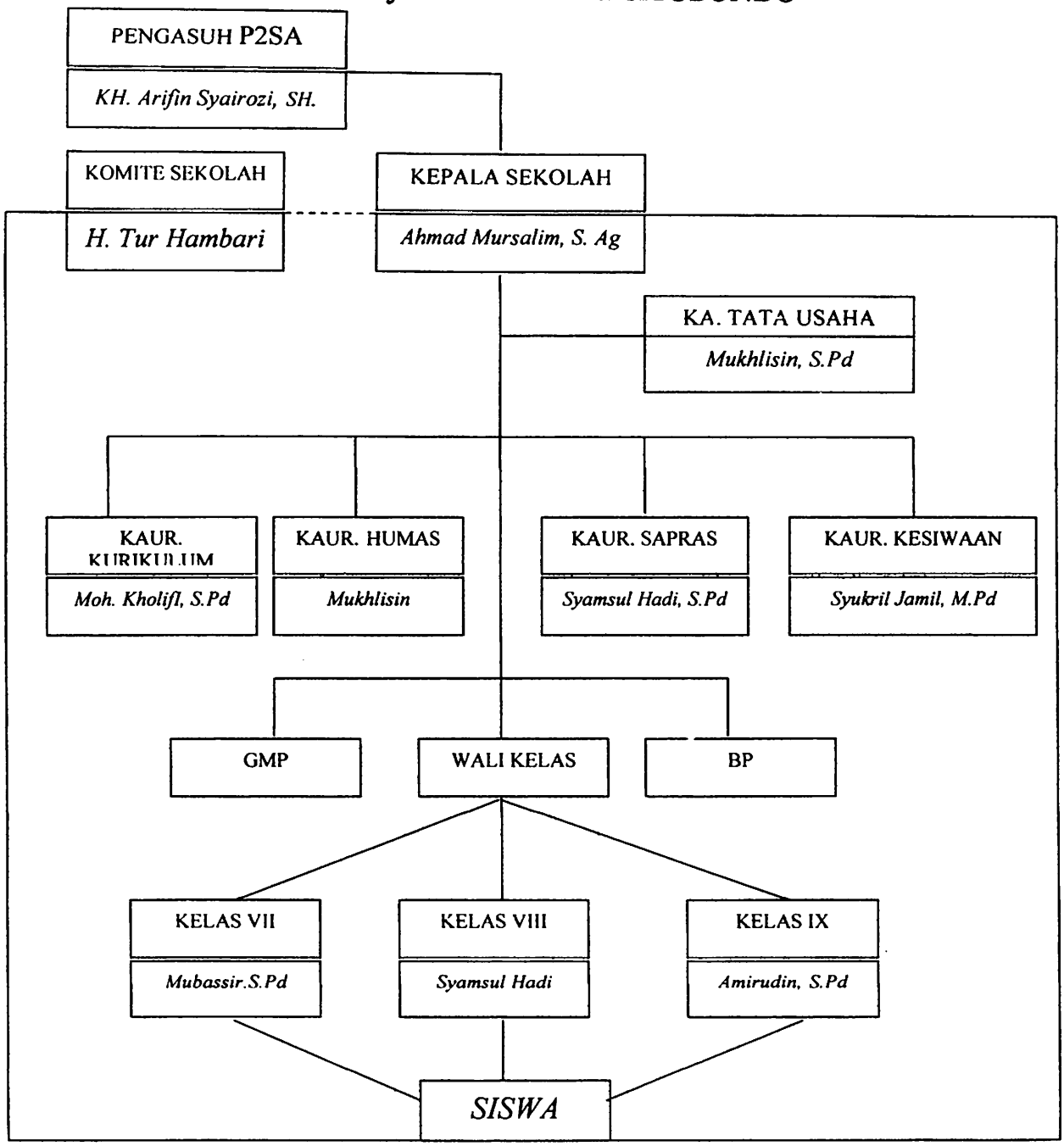
Kami berusaha mencari data-data dari sumber yang kami sebutkan di atas dengan pendekatan kekeluargaan sehingga dapat menimbulkan rasa kenyamanan terhadap kedua belah pihak dan tanpa terasa wawancara santai tapi pasti dapat memperoleh data yang lebih valid.

Oleh karena itu kami sangat berterima kasih kepada para sumber data yang mau bersama-sama dan saling terbuka dalam penelitian ini..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. *Struktur Organisasi*

STRUKTUR ORGANISASI
SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS
SUMBEREJO BANYUPUTIH SITUBONDO



Sumber data : Dokumen SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. *Keadaan Kepala Sekola dan Guru*

Keadaan kepala sekolah dan guru SMP Sunan Ampel, kepala sekolah di SMP sudah mengalami tiga pergantian jabatan sedangkan guru pada tahun pelajaran 2008-2009 mencapai 14 guru terdiri dari 11 orang guru laki-laki dan 3 orang guru perempuan dan datanya sebagaimana tabel berikut:

TABEL I

DAFTAR NAMA PERSONAL YANG PERNAH MENJABAT KEPALA SEKOLAH SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS

NO	NAMA	LAMA MENJABAT
1	Drs. Syyid Husein	1999 – 2000
2	Sugianto Makki, S. Ag	2000 – 2004
3	Ahmad Mursalim, S.Ag	2004 – sekarang

Sumber data : Dokumen SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas

TABEL II

DAFTAR GURU SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS

TAHUN PELAJARAN 2008/2009

No	Nama Guru	Bidang Studi Yang Diajarkan	Status	Pembina Ekstra Kurikuler
1	KH.Arifin Syairozi, SH.	Kewarganegaraan	GT	Qori'
2	H. Quthbil ulum, S. Ag	PAI	GT	
3	Drs. Kandiri, M. Pd.I	Bahasa Indonesia	GT	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4	Mubassir, S.Pd	Kertaseni	GT	Basket
5	Nadrotin Mawaddah	Bahasa Inggris	GT	
6	×ٌFanuri, S. Ag	Penjas	GT	Bola Voli
7	H. Nurullah, S.Ag	IPS	GT	
8	Kartini, S.Ag	IPS	GT	
9	Ach. Rusli, S.Ag	Aswaja	GT	
10	Rahmawati Sucahyono, S.Pd	IPA/Sains	GT	
11	Amirudin, S.G o	Penjas	GT	Sepak bola
12	Syamsul Hadi, S.Pd	Matematika	GT	Osn. Matematika
13	Mukhlisin, S.Pd	TIK	GT	
14	Hadi Suyoto, BA	Sejarah	GT	

GT : Guru Tetap

GTT : Guru Tidak Tetap

Sumber data : Dokumen SMP sunan Ampel Sumberejo Situbondo

6. *Tenaga Administrasi dan Pegawai SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas*

Kelangsungan proses belajar mengajar di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo tak lepas dari peran tenaga administrasi dan pegawai, serta para staf yang keseluruhan berjumlah 9 orang, dengan data sebagaimana tabel di bawah ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL III

TENAGA ADMINISTRASI SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS

TAHUN PELAJARAN 2008 – 2009

NO	NAMA	JABATAN
1.	Muhlisin, S.Pd	Ketua Tata Usaha
2.	Jupri, S.Ag	Bendahara
3.	Sunarto	Inventaris
4.	Tohari	Inventaris
5.	H. Tur Hambari	Petugas komite
6.	Mahfud	Perpustakaan
7.	Kholif, S.Pd	Petugas Komputer
8.	Syukril Jamil, M.Pd	Kesiswaan
9.	Sukoso	Kebersihan

Sumber data : Dokumen SMP sunan Ampel Sumberejo Situbondo

7. ***Keadaan Siswa dan Sarana SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Situbondo***

Secara umum SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas terdiri dari putra putri tetangga (masyarakat Sumberejo) dan sebagaian lagi adalah santri pondok pesantren Salafiyah Al-Ikhlas Sumberejo.

Pada tahun pelajaran 2008-2009 jumlah siswa SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas mencapai 112 siswa, dengan pembagian 56 putra dan 56 putri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL IV

KEADAAN SISWA SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS

TAHUN PELAJARN 2008/2009

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	7	15	25	40
2	8	22	14	36
3	9	19	17	36
	Jumlah	56	56	112

Sumber data : Dokumen SMP sunan Ampel Sumberejo Situbondo

TABEL V

DAFTAR SARANA SMP SUNAN AMPEL AL-IKHLAS

TAHUN PELAJARAN 2008/2009

1. Sarana dan Prasarana

No.	Nama Bangunan	Jumlah
1.	Ruang Kepala Sekolah	1
2.	Ruang Guru	1
3.	Ruang Tata Usaha	1
4.	Ruang Belajar (Kelas)	3
5.	Ruang Laboraturium	-
6.	Ruang Perpustakaan	1
7.	Ruang Keterampilan	-
8.	Ruang BK	1
9.	Ruang OSIS	1
10.	Ruang Komputer	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11.	Ruang UKS	1
12.	Mushalla	1
13.	Gudang	1
14.	Ruang Koperasi	1
15.	Ruang ganti dan kamar mandi / WC siswa	6
16.	Ruang mandi / WC guru	4
17.	Ruang mandi / WC karyawan	1
18.	Lapangan Sepak bola	1
19.	Lapangan Voly	1

2. Alat-alat media pembelajaran SMP Sunan Ampel

No.	Jenis	Jumlah
1.	Olah Raga	
	1. Tenis Meja	1 set
	2. Bulu Tangkis	1 set
	3. Ball Voly	2 set
	4. Fott Ball	2 buah
	5. Lembing	1 buah
	6. Catur	2 buah
2.	IPS	
	1. Globe Besar	2 buah
	2. Peta Dunia, Asia, Negara (komplit)	12 peta
	3. Atlas	2 buah
3.	IPA/Sains	
	1. Alat perputaran Planit dan Matahari	2 buah
	2. Alat Perputaran Bulan dan Matahari	2 buah
	3. Tengkorak Manusia	1 buah
	4. Setengah Tubuh Manusia	2 buah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	5. Kepala Manusia	1 buah
	6. Mata Manusia	1 buah
	7. Gambar – gambar pembiakan hewan.	10 buah
4.	Bahasa	
	1. Lab. bahasa Inggris	1set
	2. Tape	1buah
	3. Kamus besar	5 buah
5.	Keterampilan/ TIK	
	1. Komputer / Internet	7 Unit
	2. Hard Ware	1 set
	3. Soft Ware	1 set

Sumber data : Dokumen SMP sunan Ampel Sumberejo Situbondo

8. ***Visi, Indikator, dan Misi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Situbondo***

a. Visi dan Indikator

Visi : Unggul dalam prestasi berdasarkan iman dan taqwa

Indikator :

1. Unggul dalam pencapaian nilai selisih (gain score Achivment) nilai UNAS sebesar 0,2
2. Unggul dalam lomba karya ilmiah remaja ditingkat kabupaten
3. Unggul dalam lomba olah raga ditingkat kabupaten
4. Unggul dalam aktivitas kesenian ditingkat kabupaten
5. Unggul dalam aktivitas keagamaan ditingkat kabupaten

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Misi

Sedangkan misi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
2. Menumbuhkembangkan semangat keunggulan secara efektif kepada seluruh warga sekolah, dengan menciptakan semangat prestasi (keunggulan) baik dibidang akademik / non akademik
3. Meningkatkan kesenian musik (Qosidah, Tralingkungan) seni lukis dan olah raga
4. Menumbuhkan motivasi hidup disiplin, sopan santun, dilingkungan warga sekolah
5. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut, sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

B. Temuan-temuan Penelitian

Berdasarkan penyajian yang digunakan dalam metode kualitatif dengan analisis diskriptif observasi dan wawancara akan disajikan berdasarkan katagori, katagori dari data-data yang valid dan obyektif terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apa yang ada di lapangan, sehingga dapat memaparkan data-data dan dapat menjawab rumusan-rumusan masalah yang ada.

1. **Profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009**

   Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional yang berorientasi pada "mencerdaskan bangsa" diperlukan pendidikan yang berkualitas, di dukung oleh pengelola pendidikan yang profesional serta guru profesional yang tinggi dalam mengembangkan produktifitas lembaga pendidikan.

   Demikian pula yang melatar belakangi kepala sekolah dalam melakukan strategi peningkatan profesionalisme guru di setiap sekolah pada umumnya dan di SMP Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo pada khususnya.

   SMP Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo merupakan sekolah menengah pertama yang benar-benar menginginkan menjadi standar Nasional. Di mana dalam sekolah standar Nasional, semua elemen/warganya harus bekerja sama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, salah satunya dengan meningkatkan profesinalisme guru dengan harapan agar dalam kegiatan belajar mengajar akan semakin baik dan bermutu sehingga tercapai apa yang menjadi tujuan pembelajaran.

   Hal ini sesuai dengan penjelasan bapak Mursalim, S.Ag sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peningkatan profesionlisme guru adalah salah satu kunci keberhasilan sebuah sekolah, begitu juga SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas sangat menginginkan tenaga pendidiknya porfesional sehingga cita-cita sekolah yang menginginkan menjadi sekolah berstandar nasional dan bahkan internasional dapat tercapai meskipun ini sangat berat bagi sekolah swasta tetapi kami sangat berharap kekompakan semua stakeholder untuk ikut membantu dan mendukung cita-cita ini.[1]

Dari keterangan kepala sekolah di atas diperkuat lagi oleh salah satu kepala urusan kesiswaan bapak Syukril Jamil, M.Pd, sebagai berikut:

Lembaga SMP ini didirikan oleh pengasuh pondok pesantren Salafiyah Al-Ikhlas, karena berharap lembaga ini dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar pondok khususnya dan untuk semua santri dan anak Indonesia yang menginginkan mencari ilmu dengan sungguh-sungguh, oleh karena itu, beliau berharap lembaga SMP ini dapat meningkatkan mutu pembelajaran dengan berbagai cara, termasuk meningkatkan profesionalisme guru.[2]

Melihat dari keterangan di atas menunjukkan bahwa SMP sunan ampel didirikan untuk bercita-cita menjadi sekolah yang bermutu baik secara IMTAQ maupun IMTEK yang dapat bermanfaat bagi semua

[1] '(Interview dengan kepala sekolah, 16 Mei 2009)"
[2] "(Interview dengan Kaur. Kesiswaan, 16 Mei 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat dan berguna bagi nusa dan bangsa. Oleh sebab itu SMP ini mempunyai visi unggul dalam prestasi berdasarkan iman dan taqwa.

Dengan adanya visi dan misi SMP Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo mendorong kerja sama dari semua yang terkait dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang salah satunya melalui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru-gurunya agar dapat mewujudkan (merealisasikan) tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama.

Peningkatan profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting, mengingat syarat utama yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya adalah bagaimana supaya ia melatih dan membentuk dirinya untuk menjadi tenaga kependidikan yang bermutu/ahli dan profesional dalam bidangnya, hal ini sangat perlu dalam rangka mengantisipasi kegagalan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil interview dengan bapak Mursalim, S.Ag selaku kepala sekolah, beliau memaparkan konsep tentang profesionalisme guru sebagai berikut :

a. Profesionalisme adalah pekerjaan yang berbentuk layanan terhadap kebutuhan sosial dari pada kebutuhan pribadinya atau dengan kata lain mementingkan kebutuhan umum dari pada kepentingan pribadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Profesionalisme berarti suatu proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anaggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan.

c. Profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang didapatkan dari pendidikan atau pelatihan secara sengaja, sehingga terhimpun sejumlah ilmu pengetahuan yang menjadi landasan tioritis yang kemudian di aplikasikan dalam bekerja serta adanya pengakuan dari teman sejawat maupun masyarakat.[3]

d. Menguasai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan (spesialisasi).

Sedangkan menurut Bapak H. Nurullah Nizar, S.Ag selaku guru SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo mengatakan profesioanlisme guru dalam dunia pendidikan bukan suatu hal yang dicemaskan, sebab keberadaan seorang guru kalau sudah dikepung oleh situasi dan kondisi yang mendesak, maka akan selalu mengembangkan dirinya agar lebih prosfesional dalam menjalankan tugasnya seiring dengan kemajuan tehnologi dan perkembangan zaman, dengan cara mencari terobosan baru agar dapat berkompetitif dengan yang lain.[4]

Dengan merujuk dari keterangan di atas, maka sudah barang tentu syarat utama yang harus dipenuhi oleh seorang kepala sekolah dalam

---

[3] "(Interview dengan kepala sekolah, 20 Mei 2009)".
[4] "(Interview dengan kepala sekolah, 21 Mei 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengemban tugasnya adalah bagaimana supaya dapat mewjudkan keinginan dari para guru untuk menjadi tenaga yang ahli atau profesioanal dalam bidangnya, hal ini dipandang sangat perlu dalam rangka mengatisipasi kegagalan dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik.

Hal ini bapak Samsul Hadi, S.Pd menjelaskan:

> Mutu profesionalisme guru di sebuah lembaga sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan top *leader* yang diharapkan mampu mengarahkan proses peningkatan profesionalisme guru demi meningkatan kualitas pendidikan di sekolah.[5]

2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009

Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan visi dan misi serta mengikuti perkembangan zaman, maka kepala sekolah SMP Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo menitik beratkan upaya meningkatkan profesionalisme guru pada :

a. Mengikutkan para guru bidang study dalam pelatihan atau diklat pendidikan di Situbondo pada tanggal 3-5 Januari 2009 dalam rangka peningkatan kompetensi guru. Diklat tersebut menerangkan tentang *"Metode Pembelajaran Yang Baik dan Sesuai Dengan Kurikulum*

[5] "(Interview dengan kepala sekolah, 20 Mei 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tingkat Satuan Pendidikan" dengan nara sumber dosen UNEJ, Hobri M, Pd dan Drs. Susanto M, Pd.

b. Mengikutkan para guru dalam penataran dan seminar pendidikan di tingkat kabupaten dan propinsi untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidikan.

Memberikan kepercayaan kepada para guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing, melengkapi buku panduan atau pedoman mata pelajaran, dan memberi waktu khusus untuk mendidik dan melatih siswanya terutama pada bidang study MIPA dan Bahasa Inggris.

c. Mengikuti MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) yang diadakan oleh Diknas dan MGMP yang diadakan di sekolah setiap satu bulan satu kali, yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh para pendidik sesuai dengan proses keilmuannya.

Berdasarkan hasil interview dengan Kepala sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas guru bidang studi sebagaian sudah dapat dikatakan profesional, sebagaimana paparannya:

Misalnya guru bidang studi PAI telah profesioanalisme ini terlihat dari keahlianya dibidang agama beliau menjadi kiyai dan juga sudah menyelesaikan strata satunya dibidang agama, dan secara sosial mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini nampak dari antusiasme guru dalam upaya meningkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

profesionalisme baik melalui kegiatan MGMP maupun diklat/semintar tentang kependidikan sesuai dengan tuntutan kurikulum dan zaman dan secara performance positif.[6]

Mengadakan pelatihan karya ilmiah agar para guru dapat menulis dengan baik serta dapat membuat laporan hasil pembelajaran sebagai evaluasi dan tolak ukur seberapa jauh keberhasilannya dalam mengajar.

d. Meningkatkan kesejahtaraan dan kedisiplinan guru.

e. Menjalin komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru.

Hasil wawancara dengan TU bapak Muhlisin, beliau mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang kreatif dan ulet dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah antara lain, (1) mengadakan uji kompetensi bagi calon guru yang mau mengabdi atau mau menjadi guru di SMP Sunan Ampel Sumberejo (2) mengadakan diklat guru dan mengikut sertakan guru pada kegiatan-kegiatan seminar, wrokshop, diklat baik yang diadakan pesantren, perguruan tinggi, Depag, Dinas serta pelatihan yang ada lingkungan masyarakat sekitar.[7] Khusus kegiatan seminar yang diadakan lembaga yang ada dibawah naungan pondok pesanten Salafiyah Al-Ikhlas oleh kepala sekolah diwajibkan untuk mengkutinya.

---

[6] "(Interview dengan kepala sekolah, 1 Juni 2009)"
[7] "(Interview dengan TU, 28 Mei 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wawancara dengan bapak Mursalim, S.Ag menyampaikan setrategi yang digunakan dalam kepemimpinannya untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Sumberejo Situbondo adalah dengan cara mengikutkan guru-guru dalam forum-forum diskusi dan pelatihan-pelatihan yang relevan dengan pendidikan dengan harapan bisa memahami tugas-tugas guru.[8]

Selalu mengikutkan pelatihan-pelatihan adalah salah satu cara agar supaya para guru tidak ketinggalan dengan informasi tentang perkembangan pendidikan pada saat ini yang notabenya dipengaruhi oleh teknologi yang semakin maju.

Wawancara dengan bapak Drs. Fatollah selaku guru bimbingan konseling di SMP Sunan Ampel Sumberejo Situbondo, kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Sumberejo Situbondo ialah dengan cara memberikan pengarahan kepada guru dalam sistem mengajar dan juga mengadakan pengawasan terhadap proses belajar mengajar untuk mengetahui kemampuan guru dalam pengelolaan kelas serta keahlian dalam penggunaan media belajar. Oleh sebab itu pengelolaan sarana dan prasarana menjadi sangat penting untuk selalu lebih ditingkatkan dan ini

[8] "(Interview dengan kepala sekolah, 28 Mei 2009)"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi salah satu prioritas utama dari kepala sekolah memberi fasilitas belajar yang nyaman. [9]

Selain mengikutkan kegiatan serta di atas, kepala sekolah juga memberi penilaian terhadap guru dengan cara membuat perangkat pengajaran yang terdiri dari satpol, rencana/desain pembelajaran, silabus dan sebagainya yang di buat selain agar guru mempersiapkan materi dan segala sesuatunya sebelum melakukan pembelajaran, sehingga dengan sendirinya guru dapat mengetahui sejauhmana tingkat keprofesionalan seorang guru dan sejauh mana murid dapat menangkap pelajaran yang telah diajarkan guru sesuai dengan kurikulum KTSP.

Disinilah pentingnya kepala sekolah menganjurkan kepada setiap guru untuk selalu banyak membaca buku panduan kurikulum KTSP dan implementasinya untuk mengembangkan kualitas keguruannya, sehingga tercapai proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dituturkan pula bagi setiap guru diharapkan dapat mengajukan anggaran tentang kebutuhan apa saja yang dibutuhkan, misalnya pelajaran Bahasa Inggris membutuhkan kamus, tape, kaset, dan lain-lain. Maka sekolah sudah menyediakan dan menyiapkannya, karena proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sebuah

[9] "(Interview dengan guru BK, 1 juni 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

media yang menunjang, serta para guru yang dapat mengoperasikannya dengan baik dan benar.[10]

Dengan adanya fasilitas/sarana yang memadai serta keahlian atau penguasaan seorang guru dalam penggunaannya dan disertai dengan metode pembelajaran yang sesuai, maka dapat mempermudah pencapaian keberhasilan secara optimal dalam KBM.

Dari berbagai data di atas kepala sekolah sudah di rasa cukup bagus dalam melakukan strategi meningkatkan profesionalisme guru. Selain guru diharapkan banyak membaca buku panduan KTSP dan model pembelajaran CTL dan implementasinya.

Sekolah juga menyediakan berbagai media atau sarana yang mendukung dan memadai. Serta menganjurkan kepada para guru agar ahli dalam penggunaannya, sehingga proses KBM dapat berjalan dengan lancar dan menyenangkan.

Dari segala program pendidikan yang ada, implementasinya diharapkan dapat berkesinambungan. Hal ini tidak lepas dari dukungan masyarakat, kerja sama yang baik dari semua pihak tenaga kependidikan di sekolah serta dana bantuan yang selama ini sudah didapatkan dari pemerintah pusat yang berupa dana BOS, APBD, propinsi Jawa Timur dan sejumlah alumni. Karena bantuan dan kerja samanya dengan pemerintah

[10] "(Interview dengan kepala sekolah, 1 Juni 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berarti akan membantu terlaksananya program pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.[11]

Demikian pula bagi SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo, bantuan pemerintah bukan hanya untuk kepentingan pendidikan siswanya saja melainkan juga membantu terlaksananya program-program sekolah terutama dalam hal meningkatkan profesionalisme guru yang akhirnya akan meningkatkan mutu SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo.

Pada saat yang sama dilakukan interview dengan salah seorang guru dan mantan wakil kepala sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo 2009, menuturkan bahwa "dampak positif dari segala upaya kepala sekolah dalam melakukan strategi meningkatkan profesionalisme guru serta hasil dari mengikuti diklat pendidikan sangat nyata dirasakan manfaat dan peningkatannya oleh para guru bidang study khususnya. Karena selain strategi atau bentuk upaya tersebut di atas kepala sekolah juga selalu memberi motifasi untuk meningkatkan semangat guru dengan berbagai cara, memberi rancangan, penghargaan, dan pemberian piagam bagi guru teladan, dan sebagainya.[12]

Dari data ini, maka dapat di lihat kepala sekolah begitu menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin (*leader)* lembaga,

---

[11] "(Interview dengan kepala sekolah, 13 Juni 2009)".
[12] "(Interview dengan Samsul Hadi, 16 Juni 2009)".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga segala program visi dan misi sekolah dapat terlaksana dan terwujud dengan baik. Demikian pula dengan para guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik dalam suatu KBM dapat dijalani dengan penuh semangat, tulus dan senang hati, lebih-lebih di tunjang dengan berbagai sarana yang tersedia dan memadai, menambah semangat dan memudahkan dalam penyampaian materi/KBM, karena guru merasa sangat dihargai pekerjaannya dengan adanya penghargaan dan sebagai motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.

Di jelaskan pula bahwa kepala sekolah selalu melaksanakan visi dan misi sekolah selain diantaranya meningkatkan kedisiplinan guru juga memperhatikan kedisiplinan siswanya agar tertib dan baik serta aktif dalam segala kegiatan pendidikan yang ada di sekolah baik formal maupun non formal. Sedangkan untuk menunjang keilmuan dan nilai UN yang memuaskan, bagi kelas IX diadakan les, *try out* oleh guru mata pelajaran, serta pembacaan istighasah setiap hari Jum'at.

SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo mengadakan istighasah yang bertempat di mushalla SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo dan diikuti oleh semua siswa kelas IX berarti mendidik dan melatih mental rohaniah siswa. Serta sebagai sarana upaya mendekatkan diri kepada Allah dengan permohonan luhurnya dalam belajar (menempuh pendidikan), menghadapi UN khususnya demi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencapai cita-cita di samping berusaha dengan giat belajar dan rajin mengikuti setiap proses pembelajaran yang ada di sekolah. [13]

Apabila suatu saat terjadi permasalahan diantara guru-guru baik masalah pendidikan, lembaga atau sekolah maupun masalah pribadi, sebelum sampai kepada kepala sekolah berusaha dipecahkan sendiri dengan meminta solusi pada guru yang dianggap senior atau semua guru yang dipercaya mampu membantu dalam pemecahan masalah, dituturkan pula bila masalah-masalah sekolah misalkan terjadi perbedaan pendapat atau pertentangan antar guru baik di dalam forum rapat maupun di luar rapat maka kepala sekolah sebagai penengah. [14]

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sangat besar perhatiannya kepada para tenaga kependidikan atau guru yang mempunyai masalah atau kesulitan baik itu masalah pembelajaran, materi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan dilembaganya maupun masalah pribadi. Sebisa mungkin kepala sekolah selalu turut andil dan membantu dalam pemecahannya.

Langkah berikutnya kepala sekolah mengadakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kekurangan dari suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo. Serta mengarah pada pengkajian akumulasi temuan dilihat dari

---

[13] "(Interview dengan Kaur. Kesiswaan, Syukril Jamil, 6 Juni 2009)".
[14] (Interview dengan H. Qutbil Ulum, 20 Juni 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perspektif strategi dan bentuk upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada umumnya dari para guru SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo pada khususnya.

Semua kegiatan dalam proses belajar mengajar diperlukan evaluasi, ini mengingat dengan adanya evaluasi akan dapat mengetahui tingkat keberhasilan dan yang belum berhasil, setelah dapat diketahui dimana kekuranganya barulah dapat menentukan langkah berikutnya.

Berkaitan dengan hal di atas langkah yang diambil untuk mengkroscek tentang relevansi meningkatkan profesionalisme guru kepada SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas kepala sekolah selalu mengadakan evaluasi bersam-sama.

Dalam hal ini bapak Mursalim menjelaskan: Bahwasanya semua kegiatan proses belajar mengajar yang ada di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas, secara berkala selalu kami adakan kroscek bersama ini bertujuan untuk mengetahui dimana kekurangan kita dalam mengelola lembaga ini kemudian baru dicari solusinya untuk memecahkan persoalan tersebut.[15]

[15] "(Interview dengan kepala sekolah, 12 Juni 2009)"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Tujuan pertama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengungkapkan bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat memberikan guna dan manfaat dalam upaya pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya dan SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo pada khususnya. Dalam pola hubungan dan kerja sama dengan berbagai komponen yang ada mengarah pada sasaran pencapaian tujuan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk lebih jelasnya, maka evaluasi mengenai temuan-temuan dalam penelitian ini adalah:

1. **Profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009**

   SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo sebagai sekolah yang dipercaya oleh pemerintah sebagai sekolah yang ingin menjadi standar nasional akan lebih meningkatkan kualitas pendidikan siswa yang tidak lepas dari bimbingan dan didikan dari para gurunya yang profesional serta dilengkapi sarana dan prasarana, keberhasilan nilai tertinggi dalam UN, dan juara dari berbagai perlombaan di tingkat Kecamatan Kebupaten bahkan Nasional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru merupakan suatu jabatan profesional, jabatan yang mempersyaratkan suatu keahlian khusus di bidang keguruan. Hal ini mengisyaratkan bahwa tidak semua orang dapat bertindak sebagai guru apalagi guru yang profesional. Oleh karena itu guru adalah suatu jabatan yang profesional, maka bagi seorang guru yang di tuntut sejumlah kemampuan atau kompetensi tertentu.

Profesionalisme guru adalah, tiga kemampuan pokok yang harus di miliki seorang guru. Ketiga kemampuan tersebut dikutip dari Suharsimi Arikunto yaitu:

a. Kompetensi professional, artinya bahwa guru harus menguasai materi dan memiliki wawasan luas tentang bidang study yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis, mampu memiliki metode yang tepat dan mampu mengaplikasikan dalam proses belajar mengajar.
b. Kompetensi personal, yakni guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intenfikasi sebagai subjek yang patut diteladani.
c. Kompetensi sosial, yakni guru yang mempunyai kemampuan komunikasi sosial baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai tata usaha, dan juga dengan anggota masyarakat disekitarnya.[1]

---

[1] Suharsimi Arikunto, "*Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta,1993), h.239

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Sedangkan dalam buku yang berjudul "menjadi guru yang professional" mejelaskan bahwa kompetensi guru itu ada dua macam yaitu; kompetensi kepribadian dan kompetensi professional.[2]

Peningkatan profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting, mengingat syarat utama yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya adalah bagaimana supaya ia melatih dan membentuk dirinya untuk menjadi tenaga kependidikan yang bermutu/ahli dan profesional dalam bidangnya, hal ini sangat perlu dalam rangka mengantisipasi kegagalan dalam menjalankan tugasnya.

Kepala Sekolah bapak Ach. Mursalim menjelaskan bahwa sekolah ini juga akan mengikuti akreditasi yaitu penilaian sekolah dari pihak kabupaten untuk mengetahui sejauh mana kualitas pendidikan yang ada di sekolah juga sebagai perbandingan bagi pengelola dan pengembangan sekolah lain dan memperbaiki kekurangan dan kelemahan dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) yang disesuaikan dengan KTSP. Kepala Sekolah SMP Sunan Ampel Situbondo sudah sangat bagus dalam hampir semua di evaluasi, bukan hanya guru akan tetapi siswa dan para staf pun juga di nilai.

---

[2] Uzer Usman M *"Menjadi Guru Prefesional"*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004) h. 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009

Kepala sekolah, berkaitan erat dengan keberhasilan suatu sekolah, yaitu pembinaan program pengajaran, sumber daya manusia, kesiswaan, sumberdaya material dan pembinaan hubungan kerja sama antar sekolah dengan masyarakat. Wahjosumidjo, (2007 : 206)

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru bisa melalui inservise yang merupakan suatu proses di mana guru berusaha meningkatkan kualitas dan keefektifan perilakunya sebagai bagian dari suatu fungsi dasar profesional.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru mempunyai peranan yang sangat penting, secara riil tugas guru adalah untuk mentrasnformasikan ilmu pengetahuan dan tempat konsultasi bagi siswa yang mempunyai problem dalam kehidupannya. Selanjutnya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, memegang peranan yang sangat signifikan dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya. Maju tidaknya suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah dan peran serta semua dewan guru.

Secara umum strategi yang digunakan kepala sekolah terdiri dari dua bagian yaitu strategi umum dan strategi khusus. Strategi umum kepala sekolah, Reisman dan Payne (1987) mengemukakan bahwa strategi umum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diterapkan meliputi: konsep diri, ketrampilan berkomunikasi, konsekuensi logis dan alami, klarifikasi nilai, latihan keefektifan pemimpin dan terapi realitas strategi umum:

a. Pengembangan tenaga pengajar *(guru)* yang dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas (*educational planning based on manpower recruitment)*, artinya dalam rekrutmen tenaga kependidikan harus sesuai dengan bidangnya *(spesialisasinya)* masing-masing.

b. Peningkatan profesonalisme tenaga pengajar *(guru)* dengan cara memonitor dan mengembangkan tenaga pengajar seiring dengan kemajuan zaman. Seorang guru harus mampu tidak bergantung pada pekerjaan orang lain.

c. Melakukan terobosan yang menyangkut kerjasama dengan perusahaan perusahaan yang harus selalu dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi.

Sedangkan untuk strategi khusus adalah strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang langsung berkaitan dengan peningkatan pengelolaan tenaga pengajar yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan pendidikan prajabatan guru, meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Memperbaiki sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan. Artinya hendaknya diadakan perbaikan-perbaikan atau inovasi-inovasi dalam lembaga pendidikan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Perlu dilakukan reorientasi program pendidikan agar tidak terjadi ketimpangan tenaga pengajar.

3) Pendidikan tenaga pengajar perlu dipersiapkan secara matang melalui sistem pendidikan yang berkompetensi.

a) Rekrutmen dan penempatan tenaga pengajar strategi yang dilakukan kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) Rekrutment tenaga kependidikan (guru) berdasarkan seleksi yang ketat dan mengutamakan mutu, (2) Dengan adanya otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, maka rekrutmen tenaga kependidikan perlu didasarkan pada kebutuhan wilayah dengan cakupan kabupaten dan kota. (3) Perlu diadakan sistem pengangkatan, penempatan dan pembinaan tenaga pengajar (guru) yang memungkinkan calon guru untuk mengembangkan diri dan kariernya secara optimal, sehingga mereka dapat mengembangkan kapabilitasnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

b) Peningkatan mutu tenaga pengajar (guru), strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

1) Melaksanakan peningkatan kemampuan atau profesionalisme tenaga pengajar (guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

2) Peningkatan mutu tenaga pengajar dapat dilakukan melalui pendidikan formal, infomal dan non-formal. Misalnya megadakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diklat dan studi banding ke lembaga yang lebih bermutu dan berkualitas guna meningkatkan profesionalisme guru.

3) Meningkatkan keterampilan *(skill)*, misalnya mengadakan pelatihan.
4) Peningkatan gaji atau honor
5) Kelengkapan proses belajar mengajar
6) Memberikan penghargaan kepada para guru yang berprestasi
7) Menciptakan lingkungan dan suasana yang baik dan lain sebagainya

c) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan (guru). Dalam hal ini strategi kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga educatif terutama dalam kedisiplinan. Strategi yang dilakukana adalah sebagai berikut:

1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya
2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya,
3) Pemberian Motivasi
4) Penghargaan

Sesuai dengan pernyataan bapak Muhlisin selaku kepala tata usaha SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo, beliau mengatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang kreatif dan ulet dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah antara lain. (1) mengadakan uji kompetensi bagi calon guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mau mengabdi atau mau menjadi guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo (2) mengadakan diklat guru dan mengikut sertakan guru pada kegiatan-kegiatan seminar, wrokshop, diklat baik yang diadakan pesantren, perguruan tinggi, Depag, Dinas serta pelatihan yang ada lingkungan masyarakat sekitar. Khusus kegiatan seminar yang diadakan lembaga yang ada dibawah naungan pondok pesanten Salafiyah Al-Ikhlas oleh kepala sekolah diwajibkan untuk mengkutinya.

Dinas pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaan sebagai edukator, manajer, administrator dan sebagainya, semua itu harus dipahami dan dijalankan oleh kepala sekolah, dan yang lebih signifikan adalah bagaimana kepala sekolah mampu melaksanakan fungsi tersebut dalam bentuk tindakan riil dan konkrit di sekolah.

Oleh sebab itu kepala sekolah berusaha meningkatkan profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas adalah untuk meningkatkan mutu belajar di sebuah sekolah, bapak Ach. Mursalim berpendapat jikalau guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas ini sudah profesional maka akan lebih efktif proses belajar mengajarnya.

Kepala sekolah dalam memimpin mempunyai fungsi dan tugas yang harus dilakukan antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kepala Sekolah Sebagai Edukator (Pendidik)

Sebagai edukator, kepala sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas berusaha untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasihat kepada warga sekolah, memberi dorongan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Sesuai dengan penilaian kinerja kepala sekolah yaitu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Tenaga Kependidikan Bertugas Melaksanakan Administrasi, Pengelolaan, Pengembangan, Pengawasan dan Pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan".[3]

---

[3] Undang Undang RI No. 20, *Tentang guru dan Dosen,* (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2003), h. 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat, maka yang diperlukan untuk memajukan sekolahnya sesuai dengan tujuan yang hendak di capai. Tujuan supervisi itu sendiri adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.[4]

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Begitu pula dengan keefektifan kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. [5]

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *"Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional"* mengemukakan bahwa seorang kepala sekolah dalam mewujudkan kemampuannya sebagai leader dapat di analisis dari:

1) Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan.
2) Kemapuan mengambil keputusan dan berkomunikasi.

---

[4] B. Suryo Subroto, *"Manajemen Pendidikan di Sekolah"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) h. 175

[5] E. Mulyasa, *Op. Cit*, 112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator 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.

Selain itu kepala sekolah juga harus mampu mencari, menemukan dan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah, serta dalam melakukan pekerjaannya secara konstruktif, efektif, delegatif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, dan fleksibel.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan Clark (1988) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu karena dengan adanya motivasi positif, tenaga kependidikan akan memperlihatkan minat, dan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh. Maka dari itu seorang kepala sekolah di tuntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikan agar mampu mengembangkan dirinya secara optimal, sehingga kinerja mereka meningkat. Karena motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dikumpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalime guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo pada tahun 2008-2009 adalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme guru di SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo Tahun Pelajaran 2008-2009

   Ada beberapa hal yang menunjukkan kompetensi guru SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas, antara lain: (1) tingkat pendidikan, guru SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas rata-rata sudah menyelesaikan pendidikanya pada tingkat strata satu (S.1) (2) para guru SMP mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan lingkungannya, (3) para guru SMP berupaya meningkatkan profesionalisme melalui kegiatan MGMP, mengikuti Diklat, seminardan pelatihan-pelatihan tentang kependidikan yang tujuannya agar tidak ketinggalan dengan perkembangan informasi teknologi yang semakin maju. (4) para guru SMP sudah mengikuti sertifikasi guru.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo

   Mengikutkan para guru dalam Diklat pendidikan, penataran, pelatihan-pelatihan dan seminar pendidikan baik yang diadakan oleh Diknas kabupaten maupun propinsi, meningkatkan kesejahteraan dan kedisiplinan guru, mengadakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan memberikan penghargaan bagi guru yang teladan dan berprestasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran-saran

Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini, perlu kiranya diberi saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepala sekolah untuk selalu memotivasi atau memberi dorongan semangat kerja kepada semua tenaga kependidikan, khususnya para guru dalam meningkatkan proses KBM dan menjadi manusia yang berkualitas sehingga menjadi guru yang profesional.
2. Disarankan kepada kepala sekolah SMP Sunan Ampel Al-Ikhlas Sumberejo Situbondo agar selalu memperhatikan kesejahteraan dan kedisiplinan guru agar tetap konsisten, sehingga guru dalam mengembangkan tugasnya dapat melaksanakan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab, juga memperhatikan dalam hal penguasaan materi. Penggunaan sarana dan metode yang sesuai agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan optimal.
3. Kepala sekolah disarankan untuk memberi kesadaran dan pemahaman kepada para guru tentang betapa pentingnya usaha untuk selalu meningkatkan kemampuan pendidikan dan mengajarnya sendiri dengan berbagai cara baik melalui media cetak, tv, dan banyak membaca buku-buku yang berkaitan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Aziz Noer, Abd. *"Hadits Tarbawi"* (Sukorejo: Fakultas Tarbiyah, IAII, 2002)

Burhan Bungin "Metodologi *Penelitian Kualitatif"* (Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2003)

B. Suryo Subroto. Drs *"Manajemen Pendidikan di Sekolah"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004)

Daryanto. Drs "Administrasi *Pendidikan"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001)

Departemen Agama RI *"Al-Qur'an dan Terjemahnya"* (Bandung: CV. Penerbit J-ART, 2004)

E. Mulyasa, M.Pd *"Menjadi Kepala Sekolah Profesional"* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005)

E. Mulyasa, M.Pd *"Kurikulum Berbasis Kompetnsi, Konsep, Karakteristik Implementasi dan Inovasi"* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002)

E Mulyasa, M.Pd *"Manajemen Berbasis Sekolah"* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004)

Komaruddin *"Metode Penulisan Skripsi dan Tesis"* (Bandung: PT. Angkasa, 1983)

Komarudin, Prof, *YookeTjuparma* S, Komarudin, M.Pd *"Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah"* (Jakarta: PT. Buni Aksara, 2000)

Mukht. r dan Ervin. A Priambodo *"Mengukir Prestasi, Panduan Menjadi Guru* Prefesional" (Jakarta: PT. Misaka Galiza, 2001)

Musthofa Muhammad I *"Jawahirul Bukhori"* (Surabaya: PT. Al-Hidayah, tt)

Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry *"Kamus Ilmiah Populer"* (Surabaya: PT. Arkola, 1994)

Sahertian. PA, Drs *"Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Samsul Hadi *"Proposal Tesis, Pengembangan Sumberdaya Guru di MIN Malang"* (Malang: 2002)

Suharsimi Arikunto, DR *"Dasar-dasar Supervisi"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004)

Suharsimi Arikunto, DR *"Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi"* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993)

Suharsimi Arikunto *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"* PT. Renika Cipta, Jakarta. 2002

UU RI NO 20 Tahun 2003, Tentang SISDIKNAS, Citra Umbara, Bandung.

UU RI NO 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen. (Bandung: CV, Nuansa Aulia', 2006)

Uzer Usman M *"Menjadi Guru Prefesional"* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004)

Wahjo Sumidjo *"Kepemimpinan Kepala Sekolah"* (Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 1990

Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi Program Sarjana Strata Satu (S-1), *Edisi Revisi, Pedoman Penulisan Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel, 2008)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id