**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Kepala Sekolah**
2. Definisi Kepala Sekolah

Secara etimologi istilah Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. [[1]](#footnote-2) Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelejaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana temapat menerima dan memberi pelajaran.[[2]](#footnote-3)

Wahjosumidjo mengemukakan definisi kepala sekolah sebagai berikut:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[[3]](#footnote-4)

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil pengertian bahwa kepala sekolah adalah sorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

1. Kepala Sekolah Sebagai Pejabat Formal

Kepala sekolah pada hakekatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara struktural jabatan kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi di satuan pendidikan yang dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan yaitu pengangkatan, pembinaan, tanggung jawab.

1. **Pengangkatan**

Sebagai pejabat formal pengangkatan seorang kepala sekolah harus didasarkan atas prosedur dan peraturan yang berlaku. Prosedur pengangkatan memberikan petunjuk tentang sumber dari mana calon kepala sekolah dicalonkan: siapa yang harus mencalonkan mulai dari tingkat sekolah, kabupaten, propinsi sampai pada tingkat pusat. Dan intansi terkait mana saja yang terlibat dalam proses pencalonan tersebut.

Sedang peraturan-peraturan yang dimaksud, lebih ditekankan kepada persyaratan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Bersifat administratif yang meliputi: usia minimal dan maksimal, pangkat, masa kerja, pengalaman dan berkedudukan sebagai tenaga fungsional guru,
2. Bersifat akademis yaitu latar belakang pendidikan formal dan pelatihan terakhir yang dimiliki oleh calon,
3. Kepribadian yang meliputi: bebas dari perbuatan tercela *(Integritas)* dan loyal kepada pancasila dan pemerintah[[4]](#footnote-5)

Menurut Ngalim Purwanto, dalam bukunya *"Administrasi Pendidikan"* mengemukakan syarat minimal seorang kepala sekolah, adalah sebagai berikut :

1. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan pemerintah,
2. Mempunyai pengalaman bekerja cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya,
3. Mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan dan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya, dan
4. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya[[5]](#footnote-6)
5. **Pembinaan**

Selama menduduki jabatan kepala sekolah, dalam rangka pembinaan kepada para kepala sekolah selaku pejabat formal: diberi gaji serta penghasilan dan pendapatan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memperoleh kedudukan dalam jenjang kepangkatan tertentu, memperoleh hak kenaikan gaji atau kenaikan pangkat, memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

1. **Tugas dan Tanggung jawab**

Sebagai seorang pejabat formal, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait dan kepada bawahan.

* 1. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah kepada atasan. Kepala sekolah mempunyai atasan, yaitu atasan yang lebih tinggi. Karena kedudukannya yang terikat kepada atasan atau sebagai bawahan, maka seorang kepala sekolah wajib dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan, wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, wajib selalu memelihara hubungan yang hirarki antara kepala sekolah dan atasan
	2. Tugas dan tanggung jawab kepada sesama rekan kepalasekolahatau instansi terkait yaitu wajib memelihara hubungan kejasama yang baik dengan para kepala sekolah yang lain, wajib memelihara hubungan kerjasama yang sebaik-baiknya dengan lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh masyarakat dan BP3
	3. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah kepada bawahan, yaitu kepala sekolah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf dan siswa sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan[[6]](#footnote-7)

Dengan demikian tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sangat berat. Kepala sekolah tidak hanya mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasannya, tetapi juga bertanggung jawab terhadap sesama rekan kepala sekolah, lingkungan terkait dan kepada bawahannya.

1. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Ahmad Rohani H.M dan Abu Ahmadi, tugas utama seorang pemimpin adalah “mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga dan menjadi juru bicara kelompok”.[[7]](#footnote-8)

Menurut Havelock, dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam rangka memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk mampu berperan ganda, baik sebagai catalyst, solution givers, proces helpers, dan resource linker.

* 1. Catalyst, berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik,
	2. Solution givers, berperan mengingatkan terhadap tujuan akhir dari perubahan,
	3. Proces helpers, berperan membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak-pihak yang terkait, dan
	4. Resource linkers, berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan[[8]](#footnote-9)

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah, yaitu:

* + 1. Kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf dan para siswa,
		2. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing,
		3. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung,
		4. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan,
		5. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah,
		6. Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, siswa, dan
		7. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi. penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya[[9]](#footnote-10)

Jadi tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah sebagai *catalyst, solution givers, proces helpers,* maupun *resource linker*, mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga dan menjadi juru bicara kelompok. Sedangkan fungsinya kepala sekolah yang lain adalah kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung dan sebagainya.

1. Kepala Sekolah dalam Peningkatan Produktivitas Sekolah

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian bahwa:

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam startegi dan taktik yang disusun dan di jalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut[[10]](#footnote-11)

Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas organisasi dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan dan mewujudkan visi menjadi aksi.

Dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, sabar dan pengertian serta menjadi cerminan oleh semua siswa, guru, dan karyawan yang berada di bawah pimpinanya.

1. **Deksripsi Kepemimpinan**
	* + 1. Definisi Kepemimpinan

M. Ngalim Purwanto mengmukakan definisi kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mereka mau dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.[[11]](#footnote-12)

Menurut M. Surya dalam Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai “suatu proses guna mempengaruhi kegiatan kelompok supaya teratur dalam tugasnya dan usahanya untuk merumuskan dan mencapai tujuan”.[[12]](#footnote-13)

Dari kedua pendapat tersebut, dapat diambil pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan individu supaya timbul kerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti:

1. Di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih,
2. Di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (intentional influence) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti:

1. Siapa yang mempergunakan pengaruh,
2. Tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan
3. Cara pengaruh itu digunakan

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

* + - 1. Tipe-tipe Kepemimpinan

Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin dalam melaksanakan dan mengembangkan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka dapatlah diklasifikasikan beberapa tipe kepemimpinan sebagai berikut:

Erich Fromm dalam bukunya “Man for Himself", mengemukakan ada lima tipe kepemimpinan berdasarkan pola tingkah laku yang ditampilkannya, kelima tipe tersebut adalah :

1. Tipe “bertahan“ atau “menerima“, yaitu pemimpin berkeyakinan bahwa kebaikan dan kebenaran itu timbul dari luar dirinya.
2. Tipe “menyerang“ atau “menggunakan“, yaitu pemimpin yang selalu ingin dominan terhadap anggota kelompok.
3. Tipe “menimbun“ yaitu pemimpin yang cenderung tidak percaya kepada pihak di luar dirinya.
4. Tipe “memasarkan“ yaitu pemimpin yang menganggap dirinya serba bisa, merasa bahwa segalanya dapat dibelinya dengan harga paling tinggi.
5. Tipe “produktif“ yaitu pemimpin yang sadar akan kekuatannya sendiri dan berhasrat untuk memanfaatkannya dengan baik untuk keberhasilan memimpin[[13]](#footnote-14)

Sedangkan menurut Moh. Rifai, dalam bukunya *“Administrasi dan Supervisi* *pendidikan”,* menyatakan bahwa tipe kepemimpinan yang pokok ada 5, yaitu:

* + 1. Otokratis,
		2. Laissez faire,
		3. Demokratis,
		4. Pseudo demokratis, dan
		5. Tut Wuri Handayani"[[14]](#footnote-15)

Sedangkan menurut pendapat M. Ngalim Purwanto, tipe-tipe kepemimpinan ada 3, yaitu:

* 1. Otokratis,
	2. Laissez faire, dan
	3. Demokratis”[[15]](#footnote-16)
	4. **Kepemimpinan otokratis**

Otokratis asal dari kata oto yang artinya sendiri sedangkan kratos berarti pemerintahan. Jadi otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri. Pemimpin otokratis menganggap bahwa Ia yang bertanggung jawab sepenuhnya dan yang dapat menentukan maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya.

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya. Baginya, “memimpin“ ialah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kewajiban anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Supervisi bagi pemimpin yang otokratis, hanyalah berarti mengontrol apakah segala perintah yang telah diberikan itu ditaati dan dijalankan oleh anggota-anggotanya.

Dengan demikian telah timbul sikap dan anggapan pada seorang pemimpin otokratis, bahwa :

* + 1. Hanya pemimpin sendiri yang perlu mengetahui policy dan tujuan sebenarnya dari usaha yang dilaksanakannya,
		2. Hanya pemimpinlah yang berhak merencanakan dan menentukan suatu kebijaksanaan, yang lain hanya boleh mengeluarkan pendapat jika diminta, dan
		3. Anggota stafnya adalah pelaksana, tinggal melaksanakan saja apa yang ditentukan oleh pemimpin,
		4. Setiap langkah dari anggota pelaksana perlu diawasi, jangan sampai menyimpang dari pola yang sudah ditentukan oleh pemimpin,dan
		5. Penilaan hasil dari peoses bekerja dilakukan oleh pemimpin sendiri berdasarkan norma-norma yang ia tentukan sendiri.[[16]](#footnote-17)

Pemimpin otokratis melaksanakan kepemimpinannya dengan cara dominasi. Sedangkan dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan opposisi terhadap kepemimpinan dan menimbulkan sifat-sifat agresif pada anggotanya terhadap pemimpinnya.

Akibat negatif dalam kepemimpinan ini di bidang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Guru menjadi orang penurut yang tidak mau dan tidak mampu berinisiatif dan takut mengambil keputusan. Kepemimpinan otoriter mematikan kreativitas dan inisiatif guru, sehingga tidak mampu menciptakan kerja dan selalu bersifat menunggu instuksi atasannya.
2. Guru dan murid dipaksa bekerja keras, patuh dan mekanis dengan diliputi perasaan takut dan ketegangan karena terus menerus dibayangi dengan ancaman hukuman.
3. Sekolah menjadi statis. Rapat dan musyawarah antara atasan dan guru atau antar guru dengan guru, dipandang tidak perlu karena membuang waktu[[17]](#footnote-18)

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pada pemimpin yang otokratis menganggap dirinyalah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya dan mendominasi sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin tanpa melimpahkannya pada bawahannya atau tanpa adanya kerjasama dengan kelompo­knya.

* 1. **Kepemimpinan *laisses faire***

Laisses faire dapat diartikan sebagai "biarkan saja" atau "tidak usah dihiraukan", jadi mengandung semacam sikap masa bodo. Tipe ini juga dapat diartikan sebagai membiarkan orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya kelompoknya, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan[[18]](#footnote-19)

Dalam tipe kepemimpinan semacam ini, sebenarnya pemimpin tidak memberi pimpinan.Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya.

Di dalam tipe kepemimpinan ini, biasanya tidak ada organisasi. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pemimpin. Sikap laisses faire ini biasanya disebabkan karena memberikan arti yang keliru pada istilah demokrasi. Demokrasi seolah-olah harus diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota, bebas mengemukakan dan mempertahankan pendapat masing-masing dan bebas untuk menggunakan kebijaksanaan sendiri-sendiri.

Pemimpin hanya berusaha mencegah pertentangan yang dapat mengeruhkan suasana, pemimpin berpendapat bahwa ia sebaiknya jangan terlalu banyak berusaha mendekatkan dan mempertemukan pendapat, karena hal itu dianggap akan mengurangi hak dan kebebasan anggota-anggotanya.

Dalam setiap usaha diperlukan self discipline untuk mengekang diri sendiri, berusaha menyesuaikan diri pada ketentuan-ketentuan dari kelompok. Pemimpin yang laissez faire sama sekali tidak berusaha untuk menimbulkan self discipline, tidak meminta pengekangan diri. Kepemimpinan macam ini disebabkan karena tidak mampu, malas, masa bodo atau karena tidak tahu arti sebenarnya dari demokrasi.

Dengan demikian dapat diambil pengertan bahwa pada tipe kepemimpinan laissez faire ini pemimpin membiarkan anggotanya berbuat sekehendaknya dan sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya dan memberikan kebebasan untuk mempertahankan pendapatnya masing-masing dan bebas untuk menggunakan kebijaksanaan sendiri-sendiri. Kepemimpinan semacam ini juga tidak dapat menimbulkan *self discipline* bagi kelompoknya.

* 1. **Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin yang bertipe demokratis, menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. M. Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa “pemimpin demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya yang bersama-sama dengan kelompoknya berusaha dan bertangung jawab tentang tercapainya tujuan bersama”.[[19]](#footnote-20)

Agar setiap anggota merasa turut bertanggung jawab, maka semua anggota diajak ikut serta dalam tiap kegiatan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaiannya. Setiap anggota dianggap sebagai sumber potensi yang berharga dan mempunyai peranan dalam usaha pencapaian tujuan.

Sikap dan tindakan seorang pemimpin demokratis dapat disimpulkan sebagai berikut:

* 1. Mengakui dan menghargai potensi yang dimiliki tiap anggota kelompoknya,
	2. Dapat menimbulkan dan memanfaatkan kesanggupan atau potensi tersebut;
1. Dapat dan berani memindahkan tanggung jawab kepada petugas lain atau melaksanakan *"delegation of authority",*
2. Dapat melepaskan diri dari tugas-tugas rutin supaya dapat mencurahkan waktu dan tenaga pada tugas-tugas kepemimpinan yang kreatif,
3. Dapat cepat mengerti dan menghargai ide-ide yang dikemukakan orang lain,
4. Tidak meminta atau mengharapkan penghargaan yang lebih dari anggota kelompok lainnya, ia hanya ingin dihargai sebagai seorang anggota yang wajar dan patut dihargai, seperti ia juga menghargai anggota lainnya,
5. Memperhatikan dan mendorong perkembangan setiap anggota kelompoknya, dan
6. Beranggapan bahwa anggota kelompoknya harus sebanyak-banyaknya diikut sertakan dalam tanggung jawab, serta diberi kesempatan untuk melaksanakan kepemimpinan dan sebagainya[[20]](#footnote-21)

Pemimpin yang demokratis senantiasa berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semanagat anggota-anggotranya kelompok dalam menjalankan dan menembangkan daya kerjanya. Disamping itu, ia juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggotanya dengan jalan menyerahkan sebagian kekuasaan dan membagi tanggung jawabnya.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa dalam kepemimpinan demokratis ini, pemimpin menentukan suatu kebijaksanaan selalu berusaha menampung pendapat orang lain sepanjang tidak bertentangan dengan pendapat anggota lainnya. Pemimpin yang demokratis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ia juga melimpahkannya pada anggotanya, seperti mengikut sertakan anggotanya dalam kegiatan perencanaan dan penilaian serta menganggap setiap anggotanya merupakan sumber potensi yang berharga serta mempunyai peranan dalam usaha penciptaan tujuan. Dengan demikian pada tipe kepemimpinan demokratis ini sangatlah cocok dijalankan baik bagi lembaga pendidikan, masyarakat maupun negara.

* + - 1. Fungsi kepemimpinan

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Soekarto Indrafachrudi adalah pada dasarnya dapat dibagai menjadi dua yaitu: [[21]](#footnote-22)

1. Fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai
* Pemimpin berfungsi memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota dapat berkerjasama mencapai tujuan itu.
* Pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota-anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik.
* Pemimpin berfungsi membantu anggota kelompok dalam memberikan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat.
* Pemimpin berfungsi menggunakan kesempatan dan minat khusus anggota kelompok.
1. Fungsi yang bertalian dengan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan
* Pemimpin berfungsi memupuk dan memelihara kebersamaan di dalam kelompok.
* Pemimpin berfungsi mengusahakan suatu tempat bekerja yang menyenangkan, sehingga dapat dipupuk kegembiraan dan semangat bekerja dalam pelaksanaan tugas.
* Pemimpin dapat menanamkan dan memupuk perasaan para anggota bahwa mereka termasuk dalam kelompok dan merupakan bagian dari kelompok
1. **Hakekat Profesionalisme Guru**

#  Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam pandangan umum, profesi merupakan pekerjaan yang digeluti oleh sesorang, dan dengan pekerjaan tersebut ia dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomi. Profesi adalah mengandung suatu keahlian yang mendapat pengakuan. Danim, menjelaskan bahwa:

Secara etimologi, profesi berasal dari istilah bahasa inggris *profession* atau bahasa latin *profecus,*  yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminology, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pndidikan tinggi pada pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan disini adalah adalah persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrument untuk melakukan perbuatan praktis.[[22]](#footnote-23)

Dapat dipahami bahwa profesi merupakan pekerjaan yang dilakukan karena keahlian pada bidan tertentu dengan syarat adanya kemampuan dasar yakni kemampuan teoritis.

# Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menurut keahlian dari pada anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan prajabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi.[[23]](#footnote-24)

Mengacu pada pandangan di atas, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mensyaratkan persiapan spesialisasi akademik dalam waktu yang relatif lama di perguruan tinggi, baik dalam bidang sosial, esakta, maupun seni, dan pekerjaan itu lebih bersifat mental intelektual dari pada pisik manual yang dalam mekanisme kerjanya dikuasai oleh kode etik. Pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional yang memiliki ciri-ciri tertentu.

Guru merupakan pekerjaan profesi yang memiliki kode etik. Kode etik bagi suatu profesi ibarat undang-undang yang mengatur baku tentang perilaku, tanggung jawab, dan hubungan para anggotanya dengan pihak lain yang bersangkutan, sehingga para anggota memiliki patokan tentang apa yang harus, boleh dan tidak boleh dilakukan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Sehubungan dengan persyaratan profesi ini, Sanusi sebagaimana yang dikutip dari Soetjipto mengutarakan ciri-ciri profesi sebagai berikut :

# keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu dan pengetahuan yang mendalam,

# Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya,

# Menuntut tingkat pendidikan kejuruan yang memadai,

# Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan,

# memungkinkan adanya perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.[[24]](#footnote-25)

Pandangan di atas menekankan bahwa profesi adalah mencakup suatu keahlian, dimana keahlian tersebut didasarkan pada suatu landasan keilmuan yang kuat dan membutuhkan tingkat pendidikan kejuruan yang memadai. Artinya sesorang yang berprofesi sebagai guru berarti orang yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan keterampilan keguruan dan pada akhirnya ia akan berkomitmen terhadap pekerjaannya itu.

Untuk jabatan guru, dapat dikatakan sebagai Profesi menurut National Educatioan Association (NEA) dikutip dari buku Soetjipto dengan kriteria sebagai berikut :

# Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual

# Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus

# Jabatan yang memerlukan persiapan professional yang lama (bandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka)

# Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan

# Jabatan yang menjajnjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen

# Jabatan yang menentukan standarnya sendiri

# Jabatan yang lebih mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi

# Jabatan yang mempunyai organisasi professional yang kuat dan terjalin erat.[[25]](#footnote-26)

Sebagai jabatan profesi, guru dalam melaksanakan tugasnya harus melaksanakan kode etiknya. Dengan kode etik ini dapat dibedakan guru yang profesional dan guru yang tidak profesional. Sebagai pekerja profesional, tidaklah cukup bila seorang guru hanya menguasai apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya tetapi ia juga harus menguasai mengapa ia melakukan setiap bagian serta tahap tugasnya itu dengan cara tertentu, dan bukan dengan cara lain, tetapi disesuaikan dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai, baik tujuan yang lebih operasional maupun tujuan yang lebih abstrak, sehingga keseluruhan tugas dapat dipertanggung jawabkan.

Martinis, menjelaskan bahwa profesi yang disandang oleh tenaga kependidikan atau guru adalah : “sesuatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian, dan keteladanan untuk menciptakan anak memiliki perilaku sesuai yang diharapkan”.[[26]](#footnote-27)

Penggambaran pengertian, persyaratan yang harus ditampilkan oleh sebuah profesi seperti tersebut mengarah kepada suatu pemahaman bahwa profesi berlandaskan kepada adanya pengetahuan dan ketrampilan yang terspesialisasi secara khusus dan terencana, sehingga pada gilirannya akan tercipta suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang intelektual yang mendasari profesi tersebut, tidak terkecuali profesi guru yang dalam pengembangannnya bertugas melaksanakan atau memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi manusia yang selaras dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Dalam pandangan selanjutnya, Danim menjelaskan:

Kata profesional menunjuk pada dua hal. *Pertama,* orang yang menyandang suatu profesi yang biasanya melakukan suatu pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri kepada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya itu. *Kedua,* kinerja atau *performance* seseorang dalam melakuka pekerjaan yang sesuai dengan prfesinya.

Pandangan di atas kurang lebih menyatakan bahwa profesionalisme mencakup dua dimensi dalam tugas-tugas profesi seseorang, yakni aspek mental yaitu dorongan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab serta semangat pengabdian terhadap profesinya. Berikutnya adalah kerja nyata yang makasimal dan memuaskan pengguna jasa profesi yang dijalankannya. Tidak salah kemudian jika muncul tuntutan yang sangat kuat tentang pentingnya profesionalisme dalam segala bidang karena pelayanan konvensionla tidak lagi memberi jaminan kualitas pelayanan terhadap pengguna jasa atau pelanggan. Begitu kuatnya tuntutan itu, hingga menjadi suatu paham tersendiri yakni profesionalisme, sebagaimana dikemukakan oleh Tafsir berikut ini: “profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setia pekerjaan harus dilakukan oleh orang-orang yang professional. Orang yang professional adalah orang yang memiliki profesi”.[[27]](#footnote-28)

Profesionalisme adalah suatu keharusan karena semakin spesifiknya bidang-bidang pekerjaan. Hampir tidak ada lagi pekerjaan yang tidak disebut profesi disebabkan syarat-syarat profesi yang dulu hanya dimiliki oleh pekerjaan atau bidang tertentu, kini telah merambah pula pada pekerjaan lainnya. Karakteristik yang melekat pada pekerjaan sehingga pantas disebut profesi dapat dilihat pada pandangan berikut ini:

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi social yang menentukan (*crusial*).
2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu.
3. Keahlian/ keterampilan yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
4. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematik, sistematis, yang bukan hanya sekedar pendapat halayak umum.
5. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama.
6. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai professional itu sendiri.
7. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi.
8. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *jugement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya.
9. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tanga orang luar.
10. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.[[28]](#footnote-29)

Pandangan di atas kelihatan sangat kaku dalam memberikan batasan-batasan tentang bidang-bidang pekerjaan yang disebut profesi, karena banyak disebut sebagai profesi tidak tidak otonom dan banyak diintrfensi oleh penguasa. Guru misalnya disebut sebagai profesi tatapi masih banyak yang tidak mengenyam pendidikan diperguruan tinggi, dan tidak memperoleh imbalan yang setimpal dengan pekerjaannya. Kenyataannya pekerjaan seperti artis, pelawak, pesepak bola dan intertainer secara sosiologis diakui sebagai profesi dengan imbalan yang lebih menjanjikan.

Selain itu, pandangan tentang ciri-ciri profesi dia atas kurang mencerminkan semangat profesionalisme sebagai paham yang menuntut setiap pekerjaan dikelola oleh para ahli dan profesionalisme tertentu. Bahwa dampak dari profesionalisme adalah terwujud karakteristik professional yang lebih dinamis tanpa monopoli pengertian seperti yang telah dijelaskan di atas. salah satu harapannya adalah pengakuan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang digeluti banyak orang dalam berbagai bidang, bukan hanya bidang tertentu.

Oleh karena itu, penulis ingin menambahkan bahwa perlu ada criteria yang lebih longgar dan akomodatif dalam memberi batasan-batasan tentang apa yang disebut profesi itu. Moeliono dalam Nurdin dan Usman, mengatakan:

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah: 1) bersangkutan dengan profesi, 2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, 3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Sedang profesionalisasi adalah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi professional.[[29]](#footnote-30)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesi guru adalah pandangan dan arti yang diberikan oleh guru sebagai tenaga edukatif di sekolah dalam upaya mewujudkan rasa tangggung jawab, budi pekerti yang baik, moral, integritas yang tinggi, rasa pengabdian untuk mengajar, mendidik atau bekerja di bidang ilmiah, daya kemampuan membimbing, daya cipta dan berani membela serta mempertahankan kebenaran sesuai dengan keahliannnya.

# Kriteria Menjadi Guru Profesional

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di mata masyarakat, apabila guru tersebut dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa dia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya, masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah ada yang patut diteladani atau tidak yang berhubungan dengan profesinya. Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan sikap sesuai dengan sasarannya, yaitu sikap professional guru terhadap : “(1), Peraturan perundang-undangan, (2), Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, (7), Pekerjaan”.[[30]](#footnote-31)

Guru yang profesional secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan, meningkatkan mutu dan martabat profesinya. Untuk meningkatkan mutu suatu profesi, khususnya profesi keguruan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya dengan melakukan penataran, lokakarya. Hamalik, menjelaskan persyaratan menjadi guru yang profesional sebagai berikut:

1. Memiliki bakat sebagai guru
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintergrasi
4. Memiliki mental yang sehat.
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru adalah seorang warga negara yang baik.[[31]](#footnote-32)

Tugas yang paling utama seorang guru adalah menyangkut tugas profesional yang dikenal dengan tugas dan tanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Salah satu faktor penentu kinerja (*performance*) guru, adalah keterlibatannya baik secara fisik maupun psikologis dalam berbagai aktivitas dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Proses pengembangan profesi lebih banyak tergantung kepada setiap profesional secara individual dalam usaha melaksanakan komitmennya terhadap profesinya. Dalam kaitan seorang guru sebagai seorang profesional, semua ini tercermin antara lain keinginan guru untuk terus belajar, membina hubungan dengan rekan sejawat, berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan kompetensinya sebagai tenaga profesional kependidikan.

Hal di atas sesuai dengan standar unjuk kerja guru yang dikemukakan oleh Sanusi bahwa secara konseptual dan umum, unjuk kerja guru itu mencakup aspek-aspek (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi).[[32]](#footnote-33)

Segi afeksi, misalnya tanggung jawab profesional, sedangkan kognisi seperti kecenderungan bertindak terhadap sesuatu objek. Dari uraian terdahulu dapat dipahami bahwa kajian mengenai sikap terhadap profesi guru mencakup banyak hal dan kaitannya sangat luas. Di samping konsep yang mengandung tiga unsur, kognitif, afektif dan konatif, konsep profesi guru memiliki elemen-elemen yang tidak sedikit jumlahnya.

Dari sisi pengebangan lembaga, guru menjadi elemen yang sangat penting dalam mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi sebagai bentuk dari pengembangan profesionalitasnya. Kemampuan-kemampuan yang dimaksud, menurut Usman adalah:

1. Kemampuan mengembangkan kepribadian
2. Kemampuan menguasai dasar-dasar kependidikan dan pengajaran
3. Menguasai bahan pengajaran
4. Kemampuan menyusun program pengajaran
5. Kemampuan melaksanakan program pengajaran
6. Kemampuan menilai proses hasil pembelajaran
7. Kemampuan mengenai administrasi sekolah
8. Kemampuan melaksanakan kode etik guru
9. Kemampuan menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan
10. Kemampuan mengembangkan profesinya.[[33]](#footnote-34)

Dari pendapat diatas, menunjukan bahwa banyak hal yang menjadi prasyarat bagi guru untuk menjadi profesioanal, karenanya tidak ada kata untuk berhenti mengembangkan diri sebagai konsekuensi dari perekemabangan ilmu pengetahuan dalam berbagai dimensinya

1. Kamus besar bahasa indonesia, *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI,* Jakarta : Perum Balai Pustaka,1988, h. 420 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid.,* h. 420 [↑](#footnote-ref-3)
3. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, h. 83. [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid.,* h. 85 [↑](#footnote-ref-5)
5. M. Ngalim Purwanto dkk, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta: Mutiara 1984), h. 79 [↑](#footnote-ref-6)
6. Wahjosumidjo, *Op.Cit.,* h. 87. [↑](#footnote-ref-7)
7. H.M Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan* *Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 94. [↑](#footnote-ref-8)
8. E. Mulyasa, M.Pd. 2003, *KBK Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), h. 181. [↑](#footnote-ref-9)
9. Wahjosumidjo, *Op.Cit.,* h.106. [↑](#footnote-ref-10)
10. *Ibid.,* h. 159. [↑](#footnote-ref-11)
11. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya,1995) h. 26 [↑](#footnote-ref-12)
12. H.M Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan* *Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 87. [↑](#footnote-ref-13)
13. HM. Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Op.Cit,* h. 93 [↑](#footnote-ref-14)
14. M. Moh. Rifa'i, *Supervisi dan Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars 1986), h. 38. [↑](#footnote-ref-15)
15. M. Ngalim Purwanto, *Op.Cit,.* h. 46. [↑](#footnote-ref-16)
16. Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: CV Mas Agung, 1993)*,* h. 39. [↑](#footnote-ref-17)
17. Ibid*.,* h. 93. [↑](#footnote-ref-18)
18. M. Ngalim Purwanto dkk, *Op.Cit.,* h. 47 [↑](#footnote-ref-19)
19. M. Ngalim Purwanto dkk, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara Offset, 1984), h. 46. [↑](#footnote-ref-20)
20. M. Moh. Rifai, *Op.Cit.,* hal 42. [↑](#footnote-ref-21)
21. Soekarto Indrafachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1993, h. 33 [↑](#footnote-ref-22)
22. Sudarman Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan,* Bandung, Pustaka Setia, 2002, h. 20-21. [↑](#footnote-ref-23)
23. Sanusi, Ahmad, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan,* IKIP Bandung : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, h. 19 [↑](#footnote-ref-24)
24. Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2000 h. 16 [↑](#footnote-ref-25)
25. *Ibid,* h. 18. [↑](#footnote-ref-26)
26. Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP,* Jakarta: Gaung Persada Press, h. 3. [↑](#footnote-ref-27)
27. Ahmad Tafsir, *Profesi Keguruan dalam Prespektif Islam,* Bandung, Remaja Rosdakarya, 2000, h. 17 [↑](#footnote-ref-28)
28. Soetjipto,  *Op-Cit.,*  h. 17 [↑](#footnote-ref-29)
29. Syaifuddin Nurdin dan M. Basyiruddin Usman, *GuruProfesional dan Imlementasi Kurikulum,* Jakarta, Ciputat Press, tt., h. 15 [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid.,* h. 42 [↑](#footnote-ref-31)
31. Martinis, *Op-Cit.,* h 7 [↑](#footnote-ref-32)
32. Sanusi, *op.cit*. h. 36 [↑](#footnote-ref-33)
33. Usman, *Menjadi Guru Profsional,* Bandung, Remaja Rosdakarya, 2000, h. 9 [↑](#footnote-ref-34)