**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kini juga mempengaruhi perkembangan masyarakatnya. Dunia pendidikan akhirnya terus berubah dan berkembang. Menghadapi kondisi yang seperti ini, kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikannya agar kepercayaan masyarakat tidak memudar, dan menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan perkembangan zaman.

Oleh sebab itu, masalah pendidikan adalah merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan. Bukan saja sangat penting, bahkan masalah pendidikan itu sama sekali tidak dapat dipisahkan dari kehidupan baik dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. “maju mundurnya suatu bangsa sebagian besar dituntut oleh maju mundurnya pendidikan di negara itu”.[[1]](#footnote-2) Mengingat sangat pentingnya pendidikan itu bagi kehidupan bangsa dan negara, hampir seluruh negara di dunia ini menangani secara langsung masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan. “dalam hal ini masing-masing negara itu menentukan sendiri dasar dan tujuan pendidikan di negara itu”. [[2]](#footnote-3)

 1

Adapun tujuan pendidikan yang ada di Indonesia adalah sesuai dengan UU RI No. 20 tahun 2003 Bab II, pasal 3 yaitu:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[[3]](#footnote-4)

Menyikapi tujuan pendidikan yang begitu kompleks, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan perhatian yang serius, mengingat pendidikan disini merupakan peranan penting dalam kelangsungan hidup bernegara. Berbicara masalah pendidikan yang sukses atau berhasil, hal itu tidak lepas dari kualitas guru itu sendiri, sebab kualitas guru merupakan indikator keberhasilan pendidikan dan pengajaran. dilihat dari sisi aktualisasi, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru (pendidik) dengan peserta didik (siswa) untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang ditentukan.[[4]](#footnote-5) SMPN 26 Poleang Timur Kec. Poleang Timur Kab. Bombana adalah salah satu lembaga pendidikan menengah yang mendukung keberhasilan tujuan pendidikan Nasional. Sehubungan dengan ini, penulis melihat bahwa di SMPN 26 Poleang Timur terdapat banyak pendidik yang baru menyelesaikan studi sarjana (S1) kemudian diangkat menjadi tenaga pendidik (guru). Diantara mereka, ada yang mengajarkan mata pelajaran lain yang bukan bidang studinya, seperti Nursani yang seharusnya mengajarkan IPA terpadu, tetapi juga mengajarkan IPS terpadu, Muh. Yunus yang mengajarkan olah raga juga mengajarkan PKN dan seterusnya sehingga pelaksanaan kurikulum sekolah tidak terealisasi dengan baik. Hal ini tentu membuat mereka kesulitan saat mengajar di samping karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas, serta sarana pembelajaran masih kurang, seperti buku paket, dan alat-alat praga lainnya dan siswa yang susah dikontrol, keterangan ini adalah salah-satu pengakuan mereka saat penulis melakukan obrolan santai melalui observasi di sekolah. Adapun tenaga pendidik yang dinyatakan sebagai pegawai tetap (PNS) hanya sebagian kecil. Hal ini dapat dilihat jelas pada tabel berikut ini.

Tebel: Daftar nama-nama tenaga pendidik di SMPN 26 Poleang Timur Kec. Poleang Timur Kab. Bombana.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Jabatan** | **Jurusan** | **M.Pelajaran yg diajarkan** |
| 1. | Muh. Amin, S. Ag | PNS(Kepala Sekolah) | PAI | Agama |
| 2. | Sariati, S. Ag | PNS | PAI | Agama |
| 3. | Lamartanpanam, S. Pd | PNS | P. Ekonomi | IPS Terpadu |
| 4. | Muh. Yunus, S. Pd | Honorer | PLS (P. Luar Sekolah) | Olah Raga & PKN |
| 5. | Khaerullah, S. Pd | Honorer  | Bhs Indonesia | Bhs. Indonesia & mulok |
| 6. | Asbar, S. Pd | Honorer  | Bhs Indonesia | Bhs. Indonesia & BK |
| 7. | Nursani, S. Pd | Honorer |  Ekonomi  | IPA terpadu & IPS terpadu |
| 8. | Muliaty, S. Pd | Honorer | Matematika | Matematika & SBK |
| 9. | Husniah, S. Pd | Honorer | Matematika  | Matematika & Ipa terpadu |
| 10. | Maulidah, S. Pd | Honorer | Bhs Inggris | Bhs. Inggris |
| 11. | Ruli Oktanovian S. Pd | Honorer | PKN | PKN & TIK |

Melihat kenyataan itulah, penulis tertarik untuk meneliti “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMPN 26 Poleang Timur Kec. Poleang Timur Kab. Bombana*” untuk mengetahui strategi apa saja yang digunakan kepala sekolah di sekolah tersebut demi meningkatkan kualitas guru SMPN 26 Poleang Timur Kec. Poleang Timur Kab. Bombana.

1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penelitian ini terfokus pada “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru SMPN 26 Poleang Timur*”.

1. **Rumusan Masalah**

Selanjutnya untuk mengetahui lebih jauh tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMPN 26 Poleang Timur, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMPN 26 Poleang Timur?
2. Bagaimana kualitas guru di SMPN 26 Poleang Timur?
3. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMPN 26 Poleang Timur.
2. Untuk mengetahui kualitas guru di SMPN 26 Poleang Timur.
3. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti khususnya yang berkenaan masalah penelitian.
2. Bagi praktisi pendidikan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pengelola lembaga pendidikan dalam mempertahankan ataupun memperbaiki strategi kepala sekolahnya.
3. Bagi umum penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun karya ilmiah dan sekaligus memberikan sumbangan pikiran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
4. **Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap topik judul penelitian ini penulis hendak menegaskan pengertian dari judul penelitian ini, yaitu:

1. Strategi kepala sekolah adalah tindakan atau usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru menjadi lebih baik dengan cara melakukan perencaan, pelaksanaan, dan pengawasan secara sistematik. Adapun strategi kepala sekolah yaitu 1). Strategi atau teknik perorangan meliputi; mengadakan kunjungan kelas (*Classroom visitation*), mengadakan kunjungan observasi (*Observasion Visits*), membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi atau mengatasi problem yang dialami siswa, dan membimbing guru-guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah. 2). Teknik kelompok meliputi; mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*), mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), mengadakan pelatihan (*inservice training*), mengadakan work shop, dan melalui perjalanan sekolah.
2. Kualitas guru adalah kemajuan pengembangan kemampuan profesional guru. Adapun kualitas di sini berhubungan dengan masalah-masalah pendidikan yang difokuskan pada guru dalam hal ini, Memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi, internet, buku, seminar dan semacamnya. Kualitas guru sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan di Indonesia.[[5]](#footnote-6)

Oleh karena itu, seorang pendidik (guru) harus mampu menjadi teladan buat peserta didiknya. Dengan kualitas guru, maka guru masa depan tidak hanya tampil sebagai pengajar (*teacher*), tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*).[[6]](#footnote-7)

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Kepala Sekolah**

Kajian tentang konsep kepala sekolah oleh peneliti dipilah menjadi dua tinjauan, yaitu pengertian kepala sekolah dan tugas kepala sekolah sebagai berikut:

1. **Pengertian Kepala Sekolah**

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala sekolah yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi dilingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kepala sekolah adalah “orang yang paling bertanggung jawab dalam pelaksanaan perjalanan sekolah dari waktu kewaktu”[[7]](#footnote-8) pada tingkat paling operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama untuk mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing. Disamping itu “kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang tinggi, menyenangkan, aman dan penuh semangat”.[[8]](#footnote-9)

 7

Kepala sekolah mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang tinggi, harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin dalam pendidikan, kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Kepala sekolah merupakan salah-satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kapada mutu. Strategi ini dikenal dengan manajemen mutu terpadu. Strategi ini merupakan usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualiatas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta peserta didik, orangtua peserta didik, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni

Layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).[[9]](#footnote-10)

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Sebagaimana dalam sebuah hadits dijelaskan, Rasulullah SAW bersabda:

**رَسُولَ اللَّهِ - صلى الله عليه وسلم - يَقُولُ « كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، فَالإِمَامُ رَاعٍ ،....**

*Rasulullah bersabda: tiap-tiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab setiap yang dipimpin dan dia bertanggung jawab terhadap rakyaknya,...[[10]](#footnote-11)*

Betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Kepala sekolah harus berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah juga harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada siswa, guru, staf, dan lain sebagainya yang terlibat dalan sekolah tersebut. memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf, dan para siswa berprilaku dalam mencapai tujuan sekolah, oleh karenanya kepala sekolah harus menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf, dan para siswa. Hal ini diterangkan dalam QS. Al-Imran ayat 159:

*Artinya: 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..[[11]](#footnote-12)*

Sebaliknya kepala sekolah harus mampu melakukan berbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa dengan cara meyakinkan (*persuade*) maksudnya berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional yaitu kepemimpinan pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala daya sumber masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh pancasila mencapai tujuan nasional dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu.[[12]](#footnote-13) Unsur kuncinya adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Dalam suatu definisi terkandung suatu makna atau nilai-nilai yang dapat dikembangkan lebih jauh, sehingga dari suatu definisi dapat diperoleh suatu pengertian yang jelas dan menyeluruh tentang sesuatu. Satu diantara definisi kepemimpinan yang bermacam-macam tersebut, mengemukakan:

“*Leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals”.[[13]](#footnote-14)* Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Ditinjau dari cara pendekatannya, terdapat tiga tipe utama kepemimpinan kepala sekolah yaitu “kepemimpinan yang otoriter, kepemimpinan *laissez faire* dan kepemimpinan yang demokratis”.[[14]](#footnote-15)

Kepemimpinan yang demokratis, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun, semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Ia merasa harus menggerakkan kelompok kearah pencapaian tujuan. Pemimpin yang demokratis menyadari bahwa kekuatan kelompok adalah keseluruhan dari kekuatan-kekuatan anggotanya. Dengan kata lain, apabila ia ingin meningkatkan kualitas kelompoknya, maka ia akan meningkatkan kualitas setiap anggota kelompoknya. Oleh karena itu, dalam kepemimpinan yang demokratis prinsip utama ialah mengikutsertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

1. **Tugas-tugas Kepala Sekolah**

Seorang kepala sekolah “mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, terhadap sesama rekan kepala sekolah atau lingkungan terkait dan kepada bawahannya”.[[15]](#footnote-16) Seorang kepala sekolah mempunyai atasan yaitu atasan langsung dan atasan yang lebih tinggi. Karena kedudukannya terikat kepada atasan atau sebagai bawahan, maka seorang kepala sekolah wajib loyal dan melaksanakan apa yang digariskan oleh atasan, kepala sekolah juga wajib berkonsultasi atau memberikan laporan mengenai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kepada sesama rekan kepala sekolah wajib memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan para kepala sekolah yang lain serta lingkungan baik dengan instansi terkait maupun tokoh-tokoh masyarakat. Kepada bawahan kepala sekolah berkewajiban menciptakan hubungan yang sebaik-baiknya dengan para guru, staf dan siswa sebab esensi kepemimpinan adalah kepengikutan.

Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan. Tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar ia perlu diterima dengan tulus ikhlas oleh guru-guru yang dipimpinnya. Dengan kata lain ia diakui kemampuan serta kepemimpinannya oleh guru-guru. Kepala sekolah mengemban tugas pokoknya yaitu membina atau mengembangkan sekolahnya secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman. Untuk melaksanakan tugasnya ini ada tiga jalan yang harus ditempuh yaitu: “pembinaan sarana dan prasarana administratif, pembinaan staf dalam kemampuan profesinya, pembinaan diri sendiri dalam kepemimpinannya”.[[16]](#footnote-17) Penerimaan para kepala sekolah terhadap inovasi dalam bidang administrasi pendidikan merupakan kunci utama penerimaan para guru dan staf sekolah pada umumnya, termasuk anak didik, terhadap inovasi-inovasi yang akan diterapkan di sekolah. Artinya kepala sekolah yang kompeten dan berjiwa inovatif merupakan kunci utama diterima atau tidaknya inovasi itu oleh para guru, murid, tata usaha sekolah, sekaligus sebagai kunci keberhasilan inovasi kurikulum di sekolah.[[17]](#footnote-18)

Secara khusus tugas-tugas kepala sekolah dalam fungsinya sebagai administrator pendidikan yang meliputi:

1. Bidang admistrasi personalia. Tugas utama kepala sekolah dalam bidang ini ialah membina kerja sama dengan seluruh guru dan staf yang dipimpinnya sehingga terjadi hubungan yang harrmonis. Tugas lain yang dilakukan seseorang kepala sekolah dalam bidang ini antara lain penerimaan dan penempatan tenaga, penyelenggaraan program orientasi, pembinaan staf, mengembangkan semangat kerja staf, mengadakan evaluasi staf.
2. Bidang administrasi keuangan. Masalah keuangan adalah masalah yang peka. Oleh karena itu dalam mengelola bidang ini kepala sekolah harus hati-hati, jujur dan terbuka agar tidak timbul kecurigaan baik dari staf maupun msyarakat atau orangtua murid.
3. Bidang admistrasi pendidikan. Kepala sekolah harus menaruh perhatian yang serius terhadap perlengkapan serta peralatan sekolah. Ia harus mampu mendorong guru-guru untuk bersama-sama memperhatikan masalah yang ada.
4. Bidang administrasi kurikulum. Tugas kepala sekolah dalam bidang ini ialah mengadakan buku kurikulum termasuk pedoman-pedomannya baik umum maupun khusus, bersama-sama guru memahami dan menjabarkan tujuan-tujuan pendidikan, menyusun jadwal dan pembagian tugas, mengembangkan sistem evaluasi belajar, melakukan pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar.
5. Bidang admistrasi kesiswaan. Seorang kepala sekolah dalam bidang ini bertugas menyelenggarakan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah membentuk panitia penerimaan siswa baru dengan memberi pedoman yang jelas untuk pengadmistrasian dan pengorganisasian seluruh kegiatan penerimaan siswa baru.
6. Bidang hubungan sekolah dan masyarakat. Sekolah adalah di dalam, oleh dan untuk masyarakat. Program sekolah hanya dapat berjalan lancar apabila mendapat dukungan masyarakat. Oleh karena itu kepala sekolah perlu terus menerus membina hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat.

Tugas-tugas kepemimpinan kepala sekolah secara umum diantaranya yaitu:

Meningkatkan diri dan staf secara operasional, meningkatkan pengajaran di kelas, menyusun dan meningkatkan program sekolah, memberikan bimbingan dan meningkatkan disiplin, menumbuhkan profesi dalam bidang kerja masing-masing, mengusahakan hubungan dengan masyarakat yang intim dengan terpadu, menyediakan dan mengelola fasilitas yang memadai, mengembangkan etika yang profesional dan hubungan yang intim dengan staf dan supervisor, mengelola pengadaan dan pendayagunaan serta pelaporan keuangan sekolah, mengatur pelayanan khusus di sekolah.[[18]](#footnote-19)

Sedangkan menurut Suryosubroto, tugas kepala sekolah yaitu:

Sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan. Tugas demikian tidak lain adalah tugas supervisi.[[19]](#footnote-20)

Berdasarkan pendapat diatas, tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa ia hendaknya pandai meneliti, menari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

1. **Startegi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru**

Strategi adalah “langkah-langkah yang sistematik dalam melaksanakan rencana secara menyeluruh (*makro*) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan”.[[20]](#footnote-21) Strategi dapat berarti pula sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seseorang, dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan kepala sekolah yaitu; “salah-satu pelaksanaan kepemimpinan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, harus mencerminkan diwujudkannya kepemimpinan pancasila yang memiliki watak dan berbudi luhur”.[[21]](#footnote-22) Sedangkan didalam kamus besar bahasa indonesia menyatakan bahwa strategi ialah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya (bangsa) untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu.[[22]](#footnote-23)

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi itu merupakan alat manajemen yang sangat kuat dan tidak dapat dihindarkan dalam sekolah. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing dan mengatur orang lain (guru) dan lain sebagainya selaku yang terlibat dalam sekolah itu. Dalam hal seperti ini, maka strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah rencana yang dimiliki seseorang dengan kemampuan semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya.

Unsur yang terlibat dalam situasi kepemimpinan antara lain yaitu:

Orang yang dapat mempengaruhi orang lain di satu pihak, orang yang dapat pengaruh di lain pihak, adanya maksud-maksud atau tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai, adanya serangkaian tindakan tertentu untuk mempengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu itu.[[23]](#footnote-24)

Berdasarkan pendapat diatas, untuk menolong guru-guru berkembang terus menerus dalam jabatan dan kualitasnya banyak cara yang dapat dilakukan kepala sekolah, diantaranya yaitu observasi kelas, percakapan individu atau kelompok, saling berkunjung, demonstrasi mengajar, rapat guru dan staf, diskusi, lokakarya, perpustakaan, jabatan, daftar check penilaian diri dan kunjungan studi.

Kepala sekolah yang baik dan bertanggung jawab terhadap lembaga yang dipimpinnya hendaknya memiliki pandangan jauh ke depan, bagi kelangsungan hidup dan perkembangan mutu pendidikan. Salah-satunya dengan melakukan pembicaraan dan kerjasama para guru dilembaganya. Mengingat keberadaan kepala sekolah yang hampir setiap hari bertemu dengan guru disekolah dari pembina-pembina lainnya. Maka kepala sekolah yang paling bertanggung jawab dalam pembinaan guru. Oleh karena itu selain tugas menjadi kepala sekolah dan admistrator, juga bertugas sebagai supervisor. Dalam hal ini maka untuk melakukan pembinaan atau peningkatan kualitas guru adalah dengan menggunakan teknik supervisi. Secara sederhana peningkatan kemampuan kualitas guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri dapat mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. “kematangan, kemampuan mengelola sendiri, pemenuhan kualifikasi, merupakan ciri-ciri profesionalisme”.[[24]](#footnote-25)

Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan tenaga kependidikan lainnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki *visioner*, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu mempertimbangkan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif tanggap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan dengan pendapat *De Roche* dalam wahyudi bahwa “kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai kemampuan antara lain: 1) mempunyai sifat-sifat kepemimpinan, 2) mempunyai harapan tinggi (*high expectation*) terhadap sekolah, 3) mampu mendayagunakan sumber daya sekolah, 4) profesional dalam bidang tugasnya”.[[25]](#footnote-26)

Kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah, dampak tersebut antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain strategi dapat dinyatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran).

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan *Mulyasa* yang menerangkan bahwa untuk menjadi kepala sekolah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi kepala sekolah yaitu:

1. Efektivitas proses pendidikan
2. Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat
3. Pengelola tenaga kependidikan yang efektif
4. Budaya mutu
5. Team work yang kompak, cerdas dan dinamis
6. Kemandirian
7. Partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat
8. Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi pendidikan
9. Kemampuan untuk berubah
10. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan
11. Tanggap terhadap kebutuhan
12. Akuntabilitas.[[26]](#footnote-27)

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala sekolah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan sekolah, serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di sekolah dengan baik. Kepala sekolah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada di lembaga pendidikan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Indikator peningkatan kemampuan kualitas profesionalisme guru salah satu upaya atau usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka kemampuan kualitas guru yang dipimpinnya, khususnya guru kelas, guru pendidikan agama Islam, dan guru-guru lainnya, adalah supervisi pendidikan yang dilakukan secara terus menerus dan kontinue. Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik supervisi.

Ada beberapa tehnik yang dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik dengan cara langsung atau tidak langsung, secara kelompok maupun secara perorangan “Teknik yang bersifat individual, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang”.[[27]](#footnote-28) Antara lain:

1. Strategi/ Teknik perorangan

Yang dimaksud dengan teknik perorangan adalah supervisi yang dilakukan secara perorangan. Teknik ini dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan-kegiatan, antara lain:

1. Mengadakan kunjungan kelas (*Classroom Visitation*)

Kunjungan kelas adalah kunjungan yang sewaktu-waktu dilakukan supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktiks atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan saran-saran yang diperlukan dan guru pun dapat mengajukan pendapat dan usulan-usulan yang kontruktif demi perbaikan proses belajar mengajar selajutkan.

1. Mengadakan kunjungan observasi (*Observation Visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan metode sosio drama drama, problem solving, diskusi, dan lain-lain. Kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri (*Interschool visits*) sebagai demonstrasi dapat ditunjuk seorang guru dari sekolah sendiri atau sekolah lain yang dianggap mempunyai kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang diadakan, atau lebih baik lagi jika sebagai demonstran tersebut adalah supervisor (kepala sekolah).

1. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi dan atau mengatasi problem yang dialami siswa.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Meskipun dibeberapa sekolah telah dibentuk bimbingan konseling, masalah-masalah yang sering timbul didalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri dari pada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

Disamping itu kitapun harus menyadari bahwa guru kelas atau wali kelas adalah pembimbing yang utama. Oleh karena itu peranan supervisor (kepala sekolah) dalam hal ini sangat diperlukan intervensi untuk mengambil langkah atau cara yang harus dilakukan oleh guru-guru kelas. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa; “kunjungan kelas yang dilakukan guru-guru diantara mereka adalah efektif dan disukai, kunjungan ini biasanya direncanakan atas permintaan guru-guru”.[[28]](#footnote-29)

1. Membimbing guru-guru dalam pelaksanaan kurikulum sekolah

Melaksanakan kurikulum sekolah tidak semua guru dapat melakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan didalamnya. Dalam pelaksanaan berkaitan dengan implementasi yang berarti suatu proses penerapan ide, konsep, kebujakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap. Sementara itu, implementasi kurikulum adalah suatu proses penerapan ide, konsep, dan kebijakan kurikulum dalam suatu aktivitas pembelajaran sehingga peserta didik menguasai seperangkat kompetensi tertentu, sebagai hasil interaksi dengan lingkungan.[[29]](#footnote-30) Salah satu tugas yang tersukar bagi guru-guru ialah melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. “ untuk mengukur kemampuan mengajarnya, disamping menilai murid-muridnya, juga penilaian terhadap diri sendiri merupaka teknik yang dapat membantu guru dalam pertumbuhannya”.[[30]](#footnote-31)

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain:

1. Menyusun program caturwulan atau program semester.
2. Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
3. Mengorganisasi kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.
4. Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
5. Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar.
6. Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstra kurikuler, study tour dan sebagainya.

Berbagai kegiatan supervisi tersebut selain dapat dilakukan dengan teknik perseorangan juga dapat dilakukan dengan teknik kelompok, tergantung pada tujuan situasinya.

1. Teknik Kelompok

Teknik kelompok dimaksud dengan supervisi kelompok adalah “satu cara melaksanakan program supervisi yang ditunjukan pada dua orang atau lebih”.[[31]](#footnote-32)

Adapun bentuk-bentuknya dapat dilihat berikut ini:

1. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusun. Termasuk didalam perencanaan itu adalah mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi, seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata pelaksanaan sekolah, termasuk juga badan pembantu pembinaan pendidikan (BP3), atau persatuan orangtua murid dan guru (PUMG) dan pengelolaan keuangan sekolah.

1. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Untuk sekolah dasar dapat pula dibentuk kelompok-kelompok guru yang berminat pada mata pelajaran tertentu. Kelompok yang telah dibentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guru membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peningkatan proses belajar-mengajar. Dalam setiap diskusi, supervisor (kepala sekolah) dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat-nasehat atau saran-saran yang diperlukan.

1. Mengadakan pelatihan

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan misalnya peraturan untuk guru-guru bidang studi tertentu, peraturan tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa peraturan-peraturan tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru yang telah mengikuti penataran dilembaganya.

1. Mengadakan *work shop*

*Work shop* adalah setiap usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam bentuk kerjasama guna mempertinggi kualitas kehidupan umumnya dan kualitas jabatan tertentu pada khususnya. Dengan *work shop* tersebut seorang guru dapat belajar tentang pengelolaan dan pengalaman belajar dengan jalan kerjasama saling memberi dan menerima secara gotong royong serta atas tanggung jawab bersama dalam suatu kelompok atau organisasi kerja yang lebih bersifat fleksibel.

1. Melalui *field-trip*

Field-trip adalah suatu perjalanan sekolah yang bertujuan untuk mempelajari suatu hal tertentu. Field-trip dapat dilakukan guru-guru sendiri atau juga guru-guru bersama siswa. Melalui teknik ini, mereka memperoleh pengalaman belajar mengajar. Bukan saja didalam kelas, tapi juga diluar kelas atau objek tertentu. Oleh karena itu, teknik ini mempunyai tujuan dari nilai-nilai yang sangat penting artinya bagi perkembangan belajar anak dan meningkatkan kualitas guru dalam proses belajar-mengajar serta dapat menggunakan indranya secara langsung dengan alam sekitarnya. Menurut Glickman yang dikutip Imron, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru adalah berorientasi pada pembinaan guru itu sendiri sebagaimana tertera dibawah ini:

1. Mendengar (*listening*), adalah pembinaan mendengarkan apa saja yang dikemukakan oleh guru yang berupa kelemahan, kesulitan, kesalahan, masalah dan apa saja yang dialami oleh guru.
2. Mengklarifikasi (*claripying*), adalah memperjelas mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru, maka dalam mengklarifikasi ini, pembina memperjelas apa yang ingini oleh guru dengan menanyakan kepadanya.
3. Mendorong (*encouraging*), adalah pembina mendorong guru agar mau mengemukakan kembali mengenai suatu hal bilamana masih dirasakan belum jelas.
4. Mempresentasikan (*presenting*), yaitu pembina mencoba mengemukakan persepsinya mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru.
5. Memecahkan masalah (*problem solving*), adalah pembina bersama-sama dengan guru memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru.
6. Negosiasi (*negotiating*), adalah berunding dalam berunding. Pembina dan guru membangun kesepakatan-kesepakatan mengenai tugas yang dilakukan masing-masing atau bersama-sama.
7. Mendemonstrasikan (*demonstrating*), adalah bahwa pembina mendemonstrasikan tampilan tertentu dengan maksud agar dapat diamati ditirukan oleh guru.
8. Mengarahkan (*directing*), adalah pembina mengarahkan agar guru melakukan hal-hal tertentu.
9. Menstandarkan (*standardization*), adalah pembina mengadakan penyesuaian-penyesuaian bersama dengan guru.
10. Memberikan penguat (*reinforcing*), pembina menggambarkan kondisi-kondisi yang menguntungkan bagi pembinaan guru.[[32]](#footnote-33)

Dengan demikian teknik ini dapat membangkitkan dan memperkuat minat-minat yang baru maupun yang lama bagi para guru. Memberi motivasi untuk lebih mendalam terhadap suatu obyek, menanamkan kesadaran terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru. Itulah diantara teknik-teknik yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan kualitas guru.

Terkait dengan pembinaan guru, kepala sekolah dapat melakukan beberapa kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (guru). Mulyasa dalam bukunya menyebutkan sebagai berikut:

1). Dalam melaksanakan pembinaan kualitas guru, kepala sekolah bisa menyusun program penyetaraan bagi guru-guru yang memiliki kualifikasi DIII agar mengikuti penyetaraan SI atau Aksa IV. Sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya.

2). Untuk meningkatkan kualitas guru yang sifatnya khusus, bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru-guru melalui seminar dan pelatihan yang diadakan oleh Depdiknas maupun diluar Depdiknas. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam membenahi materi, dan metodologi pembelajaran.

3). Peningkatan kualitas guru melalui PKG (Pemantapan Kerja Guru) dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Melalui wadah ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran dan bahan ajar yang dapat diterapkan didalam kelas.[[33]](#footnote-34)

Selain kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan seperti halnya yang dikemukakan diatas, Melayu dan Hasibuan juga mengatakan bahwa: pembinaan kegiatan ini dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya:

1).Reward (pemberian hadiah) bagi mereka yang berprestasi.

2).Punishment (pemberian hukuman) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

3).Pemberian motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[[34]](#footnote-35)

Berdasarkan pandangan diatas, dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru terutama dalam hal proses pembelajaran.

Adapun strategi kepala sekolah dalam upaya mengembangkan kompetensi dan kualitas guru melalui kegiatan supervisi dapat dilakukan melalui:

1. Langkah awal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan supervisi adalah menciptakan kondisi yang kondusif dalam pelaksanaan kegiatan supervisi akademik. Hal ini salah satunya sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang baik dengan para guru. Sehingga tercipta suasana yang diliputi dengan keakraban dan persahabatan yang didasari rasa saling menghargai dan menghormati di antara kepala sekolah selaku supervisor dengan guru yang disupervisi. Dalam hal ini tentunya kepala sekolah berkewajiban untuk memotivasi para gurunya agar terus menerus berupaya mengembangkan kreativitasnya khususnya dalam proses belajar mengajar. Misalnya pada saat kepala sekolah melakukan observasi kelas, maka kepala sekolah mewajibkan bagi guru yang diobservasi untuk menerapkan strategi pembelajaran aktif dalam proses pembelajarannya.
2. Pemberdayaan di antara sesama guru, merupakan forum di antara sesama guru dalam lingkungan sekolah yang bertujuan untuk saling berbagi pengalaman dan pengetahuan antara guru yang satu dengan guru yang lain atau di antara sekelompok guru sebagai upaya memperbaiki mutu pembelajaran. Mis: seorang guru yang telah mengikuti workshop pembelajaran aktif, kepala sekolah harus mendorong kepada guru bersangkutan untuk berbagi pengalaman dengan guru lain dengan cara mendemonstrasikan strategi pembelajaran aktif tersebut di kelas dan memberi kesempatan bagi guru yang lain untuk melihat secara langsung, bagaimana guru bersangkutan mempraktekkan strategi pembelajaran baru tersebut serta memberi kesempatan untuk bertanya.
3. Pengajaran mikro. Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk melatih kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar guru adalah melalui pengajaran mikro. Pengajaran mikro dapat dilakukan oleh sekelompok guru (biasanya antara 5-10 orang) di suatu sekolah. Pengajaran mikro ini dilaksanakan di luar jadwal kegiatan mengajar sebenarnya. Pelaksanaan dilakukan dengan cara seorang guru bertindak sebagai pengajar, sedangkan guru-guru yang lain menjadi siswa yang melakukan proses belajar. Pengajaran mikro ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kerjasama di antara para guru dan sebagai upaya meningkatkan kompetensi sesama guru dengan memberdayakan guru-guru yang ada melalui pemberian kesempatan di antara sesama guru untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman dan memberi masukan di antara para guru. Tentunya kegiatan ini di bawah pengawasan dan bimbingan kepala sekolah. Namun strategi ini masih kurang diterapkan oleh kepala sekolah.
4. Mendorong dan memberi kesempatan yang seluas luasnya kepada para guru untuk meningkatkan kemampuan kualitas gurunya melalui keterlibatan secara aktif dalam berbagai macam kegiatan pendidikan dan pelatihan secara teratur dan berkesinambungan. Misalnya lokakarya, mengutus guru untuk mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran, musyawarah guru pembimbing, dan kegiatan kelompok kerja guru (KKG).[[35]](#footnote-36)

 Adapun beberapa tehnik yang dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok maupun secara perorangan, ataupun dengan cara langsung dan secara tak langsung atau melalui media komunikasi antara lain:

1. Kunjungan kelas secara berencana untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar di kelas.
2. Pertemuan pribadi antara supervisor dengan untuk membicarakan masalah-masalah khusus yang dihadapi guru.
3. Rapat antara supervisor dengan para guru di sekolah, biasanya untuk membicarakan masalah-masalah umum yang menyangkut perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.
4. Kunjungan antar kelas atau antar sekolah merupakan suatu kegiatan yang terutama untuk saling menukarkan pengalaman sesama guru tentang usaha-usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar.
5. Pertemuan-pertemuan di kelompok kerja guru, pusat kegiatan guru dan sebagainya[[36]](#footnote-37)
6. **Guru yang Berkualitas**
7. **Pengertian Guru**

Guru menurut Purwanto, ialah “semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau kelompok orang”.[[37]](#footnote-38) Dengan kata lain, guru disini adalah sebagai guru sekolah tidak hanya mengajar akan tetapi juga memberikan keterampilan-keterampilan kepada anak-anak serta mendidik. Daradjat, mengemukakan pendapat bahwa guru adalah “seseorang yang merelakan dirinya menerima dan sebagian memikul tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.[[38]](#footnote-39) Dalam pendidikan, guru adalah “seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas”.[[39]](#footnote-40)

Semua orang mengerti dan mengakui peran besar serta mulia seorang guru, Ia laksana ujung tobak, sekaligus garda terdepan bagi pendidikan bangsa. Jika ingin melihat kualitas pendidikan sebuah bangsa, lihat terdahulu kualitas gurunya! Pasalnya, apapun sistem, *software* dan *hardware* pendidikan, tanpa didukung oleh kualitas dan profesionalisme gurunya, kecil kemungkinan pendidikan bangsa bersangkutan mencapai keberhasilan. Sebagaimana dikemukakan oleh mantan presiden RI BJ Habibie dan Winarto Surakhmad.

 Menurut BJ Habibie, peran seorang guru sangat penting, khususnya di tingkat dasar dan menengah, bahkan demi meningkatkan kualitas dan memajukan dunia pendidikan, para guru besar senior rela memberikan pendidikan (mengajar) di tingkat dasar. Sedangkan Guru, dalam istilah Winarto Surakhmad, adalah orang yang harus hidup sebulan dengan gaji sehari.[[40]](#footnote-41)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan guru adalah seseorang yang memegang bidang studi dan mentrasfernya kepada anak didik dalam proses pendewasaan diri mereka menuju insan kamil yang di ridhoi Allah SWT serta dijadikan pedoman dalam menjalani hidup dan kehidupannya, sehingga selamat di dunia sampai akhirat.

1. **Kriteria Guru yang Berkualitas**

Kriteria kualitas guru dalam pembahasan ini adalah standar idealitas yang seharusnya dimiliki dan melekat pada diri guru sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab profesinya. Dengan kata lain kriteria kualitas merupakan sejumlah kemampuan atau sikap yang harus dipenuhi sebagai syarat menjadi guru.

Menurut Surya, guru berkualitas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas dan keimanan serta ketakwaan yang mantap.
2. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK.
3. Mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain.
4. Memiliki etos kerja yang kuat.[[41]](#footnote-42)

Kriteria-kriteria profesional yang tercantum dalam undang-undang tentang sistem pendidikan nasional dapat dijabarkan secara jelas ke dalam empat syarat profesional, yaitu: syarat formal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mengajar, syarat fisik yang berkaitan dengan kemampuan dan kelayakan fisik guru, dan syarat profesional yang berkaitan dengan keahlian teknis operasional.

1). Syarat formal (kewenangan mengajar)

Seperti apa yang tertera dalam UU Guru dan Dosen No. 14/2005 pasal 8, bahwa:

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidik nasional.[[42]](#footnote-43)

Jadi untuk menjadi tenaga pendidik, ia harus memiliki ijazah pendidikan keguruan strata satu (S1) atau D3 yang dinyatakan dengan ijazah. Ijazah disini maksudnya kemampuan mengajar bahan semata-mata pengalaman atau pengetahuan yang dilakukan secara otodidak, akan tetapi lebih dari itu yaitu sebagai hasil dari proses pendidikan. Disamping itu, pernyataan ijazah bukan sekedar memiliki ansich, akan tetapi melalui ujian-ujian tertentu yang harus dilewati, baik dari segi pengetahuan teoritis, tentang landasan pendidikan maupun aktualisasi praktisnya, minimal praktek pengalaman lapangan sehingga ijazah yang diperoleh dari lembaga pendidikan tenaga keguruan tidak diragukan lagi dan itu merupakan indikator pertama bagi kemampuan dan kewenangan guru dalam mengajar.

2). Kriteria Kepribadian

Kompetensi kepribadian seorang guru merupakan modal dasar bagi guru dalam menjalankan tugas keguruannya secara profesional sebab kegiatan pendidikan pada dasarnya merupakan kekhususan komunikasi personil antara guru dengan murid. Mengingat kepribadian itu bersifat abstrak, sukar diketahui secara nyata, maka yang dapat diketahui dan di ukur dari kepribadian seseorang antara atsar (bekas) yang tampak dalam kehidupannya, misalnya: perbuatan, penampilan, pakaian, ucapan dan sebagainya. Atsar itu pulalah yang kemudian dijadikan ukuran untuk menyatakan baik atau buruk kepribadian seseorang berdasarkan nilai-nilai atau norma-norma di masyarakat.

Bagi guru, nilai-nilai yang dihayati dan mengarahkan semua tindak keguruannya harus bersumber pada keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang diaktualisasikan dalam kehidupannya, nilai-nilai pancasila dan UUD 1945. UU no. 20 tahun 2003 pasal 8 menetapkan bahwa; “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.[[43]](#footnote-44)

Guru merupakan figur penentu yang perlu ditiru, dan diikuti oleh anak didik dan masyarakatnya. Menjadi seorang guru profesional harus memahami kode etik, yaitu suatu istilah atau wacana yang mengacu kepada seperangkat perbuatan yang memiliki nilai, baik atau buruk, pantas atau tidak pantas, sopan atau tidak sopan.[[44]](#footnote-45) Oleh karena itu kepribadian yang baik menjadi keharusan bagi guru. Tanpa itu, guru akan mengalami kegagalan dalam melaksanakan uswah hasanah, yang selanjutnya akan diikuti pula oleh kegagalan dalam membentuk kepribadian anak didik.

Lebih lanjut, Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, menyebutkan syarat kepribadian guru sebagai berikut:

1. Kemantapan dan integritas pribadi
2. Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
3. Berpikir alternatif
4. Adil, jujur, dan obyektif
5. Disiplin dalam melaksanakan tugas
6. Ulet dan tekun bekerja
7. Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
8. Simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak
9. Bersifat terbuka
10. Kreatif.[[45]](#footnote-46)

Sedangkan menurut M. Athiyan Al-Abrasyi sehubungan dengan sifat-sifat yang harus di miliki guru terkait dengan kriteria kepribadian yang harus di miliki oleh seorang guru meliputi: “zuhud (tidak mengutamakan materi dan mengajak karena mencari ridho Allah semata), keberhasilan guru, ikhlas dalam bekerja, suka memaafkan, menjadi bapak kedua dari orang tua, mengetahui tabiat murid dan menguasai mata pelajaran”.[[46]](#footnote-47)

3). Kriteria Fisik

Bagi guru, fisik (badan) harus sempurna agar tidak menjadi penghalang dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, hal ini sangat berpengaruh sekali terhadap keberadaannya di tengah-tengah komunitas kerjanya. Samana, mengungkapkan kriteria fisik bagi guru yang terdapat dalam peraturan pemerintah republik Indonesia N. 38 tahun 1992 bahwa:

Untuk di angkat tenaga pendidik, calon tenaga pendidik yang bersangkutan selain memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar harus pula memiliki persyaratan fisik yaitu: sehat jasmani dan rohani yang di nyatakan dengan tanda bukti dari yang berwenang, yang meliputi: “tidak menderita penyakit menahun (kronis) atau yang menular, tidak memiliki cacat tubuh yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai guru, dan tidak menderita kelainan mental”.[[47]](#footnote-48) Namun bagi penulis hal tersebut bukanlah sebuah kriteria khusus bagi pendidik sebagaimana bepata mengatakan “jangan melihat orangnya tapi lihatlah apa yang sampaikan” serta sabda Nabi yang menegaskan bahwa sampaikanlah walau satu ayat, berarti kualitas guru tidak boleh dipandang sebelah mata namun yang paling terpenting adalah kualitas dan kepribadiannya. Seorang guru harus mampu memanfaatkan peluang yang ada, Pemerintah daerah diharapkan ikut mengembangkan kompetensi guru dan manajemen sekolah, sedangkan Depdiknas harus memprogramkan pelatihan-pelatihan melalui lembaga penjamin mutu pendidikan. Pelatihan bisa melibatkan kelompok kerja guru, dan musyawarah guru mata pelajaran.

Dengan demikian guru yang berkualitas adalah yang mempunyai keahlian serta mampu di bidangnya terkait dengan proses belajar mengajar, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Seperti juga yang pernah dikatakan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) tentang perkembangan pendidikan di indonesia beliau berkata “jangan terlalu ribut soal kurikulum dan sistemnya, itu semua bukan apa-apa, justru pelaku-pelakunya itulah yang lebih penting diperhatikan”.[[48]](#footnote-49)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian merupakan jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.[[49]](#footnote-50) Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni mendeskripsikan atau menggambarkan sekaligus mengkaji kondisi rill objek penelitian. Lexi Moleang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah “penelitian yang dilakukan berdasarkan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku serta keadaan yang dapat diamati”.[[50]](#footnote-51)

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMPN 26 Poleang Timur berada di Kec. Poleang Timur Kab. Bombana. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa letaknya yang strategis dan jarak yang dekat bagi penulis, selain dari itu kondisi di SMPN 26 Poleang Timur ini cukup repfresentatif untuk diteliti sesuai dengan tema peneliti, sehingga diharapkan dapat memaksimalkan proses penelitian dan hasil penelitian.

 38

1. **Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan setelah proposal ini diseminarkan, selama kurang lebih 2 (dua) Bulan dari tanggal 06 Juli 2015 s/d 13 Agustus 2015.

1. **Sumber Data**

Dalam penelitian ini dugunakan dua macam data, yaitu data primer dan data skunder. Kedua data tersebut akan diuraikan dalam penjelasan sebagai berikut:

1. *Data primer* adalah “data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama, yaitu kepala sekolah dan elemen yang terkait.”[[51]](#footnote-52) Dalam hal ini sumber utama atau data primer adalah kepala sekolah dan para guru.
2. *Data skunder* adalah “data yang dikumpulkan oleh peneliti dari bahan kepustakaan sebagai penunjang dari data pertama.”[[52]](#footnote-53) Data ini berupa dokumen sekolah, atau referensi yang terkait dengan masalah penelitian.
3. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengertian dari teknik pengumpulan data secara singkat tergambar dalam uraian berikut ini:

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.[[53]](#footnote-54)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu:

1. **Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Karena itu observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. [[54]](#footnote-55) Metode observasi yaitu studi yang sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Observasi dilakukan secara sistematis (berkerangka) mulai dari metode yang digunakan dalam observasi sampai cara-cara pencatatannya. Dalam hal ini yang diobservasi adalah mengenai kualitas guru SMPN 26 Poleang Timur.

1. ***Interview/*Wawancara**

Metode interview yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan sistematis yang berlandaskan tujuan penelitian. Wawancara adalah “metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui komunikasi langsung dengan subjek penelitian, baik dalam situasi sebenarnya ataupun dalam situasi buatan”.[[55]](#footnote-56) Yang berguna untuk melengkapi metode metode observasi lapangan. Sedangkan data-data yang tidak diperoleh dari wawancara dalam teknik ini digunakan teknik wawancara mendalam tanpa struktur. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu “pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan interview yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”.[[56]](#footnote-57)

Metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah sama seperti metode wawancara lainnya, hanya peran wawancara, tujuan wawancara, peran informan, dan cara melakukan wawancara yang berbeda dengan wawancara pada umumnya. Sesuatu yang amat berbeda dengan metode wawancara lainnya adalah bahwa wawancara mendalam dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu yang lama bersama informan di lokasi penelitian, hal mana kondisi ini tidak pernah terjadi pada wawancara pada umumnya.[[57]](#footnote-58)

Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari kepala sekolah yang sesungguhnya tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru SMPN 26 Poleang Timur. Untuk wawancara terhadap guru mengenai pelaksanaan dalam peningkatan kualitas guru SMPN 26 Poleang Timur (sebagai jawaban dari kepala sekolah, tentang kualitas guru SMPN 26 Poleang Timur.

1. **Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkip, surat kabar, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada dokumen atau catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi. Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: agenda kepala sekolah, catatan kegiatan kepala sekolah, guru, dan lain-lain.

1. **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian dan dianalisis agar memperoleh data yang valid untuk disajikan sesuai dengan masalah yang dibahas. Analisis data merupakan proses akhir dari penelitian yang dilakukan berupa pengolahan data hasil penelitian dalam bentuk deskripsi kualitatif, langkah-langkah atau prosedur analisis menggunakan tiga tahap dalam melakukan analisis data, yaitu: “reduksi data, display data dan verifikasi data”.[[58]](#footnote-59)

Berdasarkan pandangan diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Reduksi data* yaitu semua data dilapangan dianalisis sekaligus dirangkum memilih hal-hal pokok dan difokuskan pada hal-hal yang penting. Dicari tema dan polanya sehingga tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.
2. *Display data* yakni teknik yang dilakukan oleh peneliti agar data yang diperoleh banyaknya jumlah dapat dikuasai dengan dipilih secara fisik membuat display merupakan dari analisis pengambilan kesimpulan.
3. *Verifikasi data* yaitu teknik analisi data yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mencari makna data yang masih kabur, penuh keraguan tetapi dengan bertambahnya data dan diambil suatu kesimpulan pada akhirnya akan ditemukan dengan mengelola data dilapangan.
4. **Pengecekan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif perlu ditetapkan pengujian keabsahan data untuk menghindari data yang biasa atau tidak valid. Hal ini untuk menghindari adanya jawaban dari informan yang tidak jujur, pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik triangulasi yaitu:

Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar dari data yang ada untuk kepentingan pengecekan atau sebagai bahan perbandingan terhadap data yang ada. Triangulasi dilakukan untuk mengecek keabsahan data yang terdiri dari sumber, metode, menyidik dan teori.[[59]](#footnote-60)

Dalam pengujian keabsahan data dalam penelitian ini, penguji menggunakan dua macam trianggulasi yaitu sumber dan metode. Hal ini dilakukan untuk menjaga adanya informan yang memberikan informasi yang kurang relevan dari pembahasan. Trianggulasi dengan menggunakan sumber yaitu dengan membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian melalui alat dan waktu yang berbeda, trianggulasi dengan menggunakan metode/teknik dilakukan dengan cara membanding hasil data observasi, data hasil wawancara dan dokumentasi. Dengan demikian data yang telah dirumuskan akan disimpulkan kembali untuk memperoleh derajat kepercayaan dan sumber sehingga menjadi kesimpulan data akhir yang *autentik* (tepat) sesuai masalah dalam penelitian ini.

1. Abu Ahmadi, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1991), h. 98 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid*., [↑](#footnote-ref-3)
3. Muhammad Amin Suma, Himpunan Undang-Undang Perdata Islam & Peraturan Pelaksanaan Lainnya di Negara Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004). h. 800 [↑](#footnote-ref-4)
4. Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan “Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia”*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 151 [↑](#footnote-ref-5)
5. Kunandar, *Guru Profesional “Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 1 [↑](#footnote-ref-6)
6. *Ibid, h. 50* [↑](#footnote-ref-7)
7. Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Organisasi Pembelajaran*,(Jakarta. Bumi Aksara, 2003), h. 77 [↑](#footnote-ref-8)
8. Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta. Kanisius, 1993), h. 60 [↑](#footnote-ref-9)
9. *Ibid*, h. 56 [↑](#footnote-ref-10)
10. KH. Ahmad Mudjab Mahalli dan H. Ahmad Rodli Hasbullah, Hadis-hadis Muttafaq ‘Alaih (Bagian Munakahat & Mu’amalat), (Jakarta, Kencana, 2004), h. 254 [↑](#footnote-ref-11)
11. Departemen Agama RI “Al-Qur’an Tajwid & Terjemah” (Bandung: CV penerbit Diponegoro, 2010), al-Imran/159. [↑](#footnote-ref-12)
12. Agus Dharma, *“manajemen supervisi (petunjuk praktis bagi para supervisor)”*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 136. [↑](#footnote-ref-13)
13. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya,*(Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005), h. 17 [↑](#footnote-ref-14)
14. Soewadji Lazaruth, *Op. Cit.,* h. 63 [↑](#footnote-ref-15)
15. Wahyosumidjo, *Op. Cit,* h. 87 [↑](#footnote-ref-16)
16. Soewadji Lazaruth, *Op. Cit.,* h. 20 [↑](#footnote-ref-17)
17. Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan “dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan,* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), h. 146 [↑](#footnote-ref-18)
18. Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, “*Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*”, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998), h. 37-38 [↑](#footnote-ref-19)
19. B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 183 [↑](#footnote-ref-20)
20. Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) & Dewan Sekolah,* (Bandung: Bani Quraisy, 2004), h. 31 [↑](#footnote-ref-21)
21. Wahyosumidjo, *Op. Cit.,* h. 119 [↑](#footnote-ref-22)
22. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, ed. 3, Cet ke-2, 2002), h. 1092 [↑](#footnote-ref-23)
23. Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Op. Cit.,* h. 1 [↑](#footnote-ref-24)
24. Ibrahim Bafadal, *peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 44 [↑](#footnote-ref-25)
25. Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar,* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 63 [↑](#footnote-ref-26)
26. E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 90 [↑](#footnote-ref-27)
27. Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), h. 52 [↑](#footnote-ref-28)
28. Syaiful Segala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer,* (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 238 [↑](#footnote-ref-29)
29. Kunandar, *Op. Cit.,* h. 233 [↑](#footnote-ref-30)
30. Piet Sahertian, *Op. Cit.,* h. 83 [↑](#footnote-ref-31)
31. Ibrahim Bafadal, *Op. Cit.,* h. 48 [↑](#footnote-ref-32)
32. Ali Imron, *Pembinaan Guru Indonesia*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), h. 67-68 [↑](#footnote-ref-33)
33. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 78 [↑](#footnote-ref-34)
34. Malayu dan Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 95 [↑](#footnote-ref-35)
35. Erdiyanti, *Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru, AL-TA’DIB,* Vol. 7, No. 1, Tahun 2014, h. 49-51 [↑](#footnote-ref-36)
36. Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 316-317. [↑](#footnote-ref-37)
37. M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), h. 126 [↑](#footnote-ref-38)
38. Zakiah Daradjat dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 39 [↑](#footnote-ref-39)
39. Asrorun Ni’am Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Elsas, 2006), h. 9 [↑](#footnote-ref-40)
40. Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter* “*Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru*”, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), h. 1-3 [↑](#footnote-ref-41)
41. Ocmar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 4 [↑](#footnote-ref-42)
42. *http;//qoqoazroqu.blogspot.com/2013/01/undang-undang-no-14-tahun-2005-tentang.hlm1* [↑](#footnote-ref-43)
43. http://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/undang-undang-no-20-tentang-isdiknas.pdf, [↑](#footnote-ref-44)
44. abuddin Nata, *Op. Cit.,* h. 153 [↑](#footnote-ref-45)
45. Cece Wijaya, dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), h. 14-21 [↑](#footnote-ref-46)
46. M. Athiya Al-Abrasyi, *Prinsip- prinsip Dasar Pendidikan Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setiaa, 2003), h. 137-139 [↑](#footnote-ref-47)
47. A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h. 27 [↑](#footnote-ref-48)
48. Agus Wibowo dan Hamrin, *Op. Cit.,* h. 33 [↑](#footnote-ref-49)
49. P. Joko Subagyo, *Metode Pelitian dalam Teori dan Praktek,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 2 [↑](#footnote-ref-50)
50. Lexi Moleang, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1996), h. 24 [↑](#footnote-ref-51)
51. P. Joko Subagyo, *Op. Cit,* h. 87 [↑](#footnote-ref-52)
52. *Ibid.,* h. 88 [↑](#footnote-ref-53)
53. Nana Sujana, *Menyusun Karya Tulis Ilmiah,* (Bandung: Sinar Baru, 1992), h. 7 [↑](#footnote-ref-54)
54. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif “Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial,* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 115 [↑](#footnote-ref-55)
55. Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah,* (Bandung: Tarsito, 2003), h. 162 [↑](#footnote-ref-56)
56. Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h. 117 [↑](#footnote-ref-57)
57. Burhan Bungin, *Op Cit.,* h. 108 [↑](#footnote-ref-58)
58. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bogor: Alfabeta, 2007), h. 36 [↑](#footnote-ref-59)
59. Sanafiah Faisal, *Metodologi Penelitian Sosial,* (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 33 [↑](#footnote-ref-60)