

## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

**Dedi Lazwardi**

Universitas Nahdlatul Ulama Lampung  
dedilazwardi01@gmail.com

### **Abstrak**

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Profesionalisasi keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah telah melakukan uji kompetensi guru, mereka melakukannya terutama untuk mengetahui kemampuan guru di daerahnya, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengangkat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.

**Kata kunci** : peran kepala sekolah dan profesionalisme guru

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional yang termuat dalam UU no 20 tahun 2003 pasal 3 yakni Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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.

Usaha untuk mencapai tujuan pendidikan di atas bukanlah sesuatu yang mudah, namun diperlukan upaya yang optimal dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kualitas dan kuantitas pendidikan yang dilakukan pada saat ini akan menentukan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) di masa datang.

Pengembangan sumber daya manusia sangat terkait dengan kegiatan perencanaan, program pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian serta pengawasan terhadap sumber daya manusia. Memberi kesempatan belajar kepada guru yang dibarengi dengan asumsi bahwa hasil yang dicapai adalah positif, pada prinsipnya telah memberikan peluang terhadap peningkatan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Kendati demikian proses belajar tersebut hanyalah akan memberi seseorang suatu potensi untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara atau metode yang berbeda dan dengan kualitas yang lebih baik (Mulyasa 2004: 4).

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Lebih lanjut Mulyasa mengatakan pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada saat ini belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan”.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk memduduki jabatan struktural di sekolah yang ditugaskan untuk mengelola sekolah. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Wahyosumidjo. 2001:82).

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan porsenil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik para peserta didik ditentukan oleh motivasi kerja. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempengaruhi kerja guru.

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkaan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah. Fungsi kepemimpinan amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan sebagai kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka peningkatan profesional mengajar), staff, siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah (Wahyosumidjo. 2001 :90).

Kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal ini dapat menumbuhkan sikap yang negatif dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi siswa di sekolah.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Teori-teori Kepemimpinan**

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Menurut Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku

sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Hermaya (2005 : 128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

Sedangkan menurut James M. Liphans et.al dalam Wahjosumidjo (2010:19) ada empat macam pendekatan historis mengenai analisis kepemimpinan, yaitu:

a. Pendekatan psikologis

Menurut pendekatan ini, dikatakan bahwa keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahannya.

b. Pendekatan situasional

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai dengan adanya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, tujuan ke masa depan yang tidak sempit dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik.

c. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.

d. Pendekatan kontingensi

Pendekatan kontingensi menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk

mengukur dan memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pemimpin dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan pada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.

## 2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Tri Wibowo BS (2006 : 4) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya :

- a. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- b. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.
- c. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
- d. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
- e. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Menurut Stephen P. Robbins (2005 : 128) memberikan arti kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Menurut Miftah Thoha (2006 : 5) mengartikan bahwa : “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Menurut Toha (2006 : 5) mengartikan bahwa : “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan beberapa pembahasan tentang teori kepemimpinan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002 : 83) mengartikan bahwa : “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Sementara Rahman dkk (2006 : 106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memajemen segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Rusyan T (2000) menyatakan bahwa : Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

“Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang

lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Menurut Supriadi (2002 : 268). Ada tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu :

- Kepala Sekolah sebagai Manajer.
- Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
- Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
  
- Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
- Kepala Sekolah sebagai Pendidik
- Kepala Sekolah sebagai Administrator
- Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Sedangkan menurut Mulyasa (2009 : 90) : “Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.” Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009 : 98) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

- Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik)
- Kepala sekolah sebagai manajer
- Kepala sekolah sebagai administrator

- Kepala sekolah sebagai supervisor
- Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
- Kepala sekolah sebagai inovator
- Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik. Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat



berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut Robbins (2006) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Kharismatik  
Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka
- Gaya Kepemimpinan Transaksional.  
Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- Gaya Kepemimpinan Transformasional.  
Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.
- Gaya Kepemimpinan Visioner.  
Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam Dharma dan Husaini (2008:10) ada empat gaya kepemimpinan yang efektif, adalah *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Ciri-ciri *telling* (pemberitahuan): tinggi tugas dan rendah hubungan, pemimpin memberikan intruksi atau keterangan bagaimana cara mengerjakan, kapan harus selesai, dimana pekerjaan dilaksanakan dan pengawasan, komunikasi biasanya satu arah. Ciri-ciri *selling* (penawaran atau penjualan): tinggi tugas dan

tinggi hubungan, pemimpin menawarkan gagasannya dan bawahan diberikan kesempatan

Berdasarkan macam-macam gaya kepemimpinan diatas maka ada empat gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner. dan ada gaya kepemimpinan yang efektif yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

### 5. Peran Kepala Sekolah

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggungjawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola “school plant”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja; mengelola personalia pengajar dan murid; membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak; dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya (Soetopo,1988:19)

Dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Perannya bukan hanya menguasai teori teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah sudah sepatutnya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh.

E. Mulyasa (2006:98) menyebutkan bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai *edukator* (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan.
- 2) Kepala sekolah sebagai Manajer, yang pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Kepala sekolah sebagai *Administrator*, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.
- 4) Kepala sekolah sebagai *Supervisor*, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- 5) Kepala sekolah sebagai *Leader*, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas.
- 6) Kepala sekolah sebagai *Inovator*, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- 7) Kepala sekolah sebagai Motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Menurut Wahyosumidjo (2010:90) peran khusus kepala sekolah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan didalam melaksanakan peranan-peranannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan

seorang pemimpin, yaitu; *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles*

a) Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi:

➤ *Figurehead* (lambang)

Dalam pengertian sebagai lambang kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan sekolah. Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah harus dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang tidak menodai nama baik sekolah.

➤ *Leadership* (kepemimpinan)

Peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru, staf dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

➤ *Liasion* (penghubung)

Dalam fungsi ini kepala sekolah berperan menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan diluar sekolah. Sedangkan secara internal fungsi liasion kepala sekolah menjadi alat perantara antara wakil-wakil para guru, staf, siswa dalam menyelesaikan kepentingan mereka. Tujuan liasion adalah untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak untuk keberhasilan kepala sekolah

b) Peranan informasional (*informational roles*)

Kepala sekolah berperan untuk menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa.

➤ Sebagai monitor

Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, yaitu kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap penampilan sekolah.

- Sebagai *disseminator*  
Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan informasi- informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa.
  - Sebagai *Spokesman*  
Kepala sekolah meyebarkan informasi kepada lingkungan sekitar yang dianggap perlu. Dalam fungsi ini Kepala sekolah berperan sebagai wakil sekolah.
- c) Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*)  
Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:
- *Entrepreneur*  
Dalam peran ini kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru, serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
  - Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbancehandler*)  
Gangguan yang timbul pada suatu sekolah tidak hanya diakibatkan kepala sekolah yang tidak memahami situasi, tetapi juga akibat kepala sekolah yang tidak mampu mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah diambil.
  - *A negotiator roles*  
Dalam fungsi ini kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan baik untuk sekolah maupun untuk dunia usaha.
  - Orang yang menyediakan segala sumber (*a resource allocator*)  
Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan. Sumber-sumber yang dimaksud adalah sumber daya manusia, dana, peralatan dan berbagai kekayaan sekolah yang lain. Kepala sekolah harus terus-menerus meneliti dan menentukan bagaimana sumber-sumber tersebut dapat diadakan dan dibagikan.

## 6. Profesionalisme Guru

### a. Pengertian Profesionalisme

Komarudin (2000:205) mengemukakan bahwa professional berasal dari bahasa latin yaitu "*profesia*", yang mengandung arti, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar.

Menurut Sudjana, 1988 menyatakan bahwa kata "profesional" berasal dari kata sifat berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti ini guru, dokter dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan itu (Usaman. 2002:14).

Dalam kamus umum bahasa Indonesia, profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sedangkan profesionalisme sendiri berasal dari kata *professien*. Profesi mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya (Poerwadaminta. 2003:911).

Menurut Ali dalam Usman (2002:15) mengemukakan syarat khusus untuk profesi yaitu:

- a. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Berdasarkan definisi di atas maka profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu atau kualitas, yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang melakukan suatu tugas profesi atau jabatan profesional bertindak sebagai pelaku untuk kepentingan profesinya dan juga sebagai ahli (*expert*) apabila ia secara spesifik memperoleh keahlian dari belajar.

**b. Profesionalisme Keguruan**

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Betapa pun bagusnya sebuah kurikulum (official), hasilnya sangat bergantung pada apa yang dilakukan guru di luar maupun di dalam kelas (actual). Berangkat dari permasalahan tersebut maka profesionalisme ke-guru-an dalam mengajar sangat diperlukan.

Guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, member arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Profesi kependidikan, khususnya profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan alasan tersebut, jelas kiranya bahwa profesionalisasi keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah telah melakukan uji kompetensi guru, mereka melakukannya terutama untuk mengetahui kemampuan guru di daerahnya, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengangkat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.

Uji kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional maupun lokal. Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara regional dapat dilakukan oleh pemerintah provinsi untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di provinsi masing-

masing. Sedangkan secara lokal dapat dilakukan oleh daerah (kabupaten dan kota) untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di daerah dan kota masing-masing (Mulyasa. 2005:187).

Kompetensi keguruan meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam banyak analisis tentang kompetensi keguruan, aspek kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial umumnya disatukan.

Menurut Arikunto (1990:238) dalam kompetensi profesional, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan sebagai berikut:

- 1) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan
- 2) Guru mampu mengelola program belajar-mengajar
- 3) Guru mampu mengelola kelas dengan baik
- 4) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran
- 5) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan
- 6) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran
- 8) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- 9) Guru mengenal dan mampu ikut menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Sedangkan berdasarkan undang-undang pemerintah No.14 Tahun 2005 tentang kompetensi guru “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

#### c. **Bentuk Kompetensi Guru dalam Mengajar di Sekolah**

Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi



tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Menurut Muhibbin Syah dalam Fathurrohman dan Sutikno (2007:44), ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- a) Menguasai bahan
- b) Mengolah program belajar-mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media/sumber
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f) Mengolah interaksi belajar dan mengajar
- g) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h) Mengenal program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

### C. SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan maka dapat ditarik simpulan antara lain :

1. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik
2. Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.
3. Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Profesionalisasi keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.
4. Dalam meningkatkan kompetensi guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah telah melakukan uji kompetensi guru, mereka melakukannya terutama untuk mengetahui kemampuan guru di daerahnya, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengangkat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi.(1990). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahyosumidjo.(2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Syafaruddin.(2002).*Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta. Grasindo
- Robbins, Stephen.(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, E, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya
- , 2009, *Penelitian Tindakan Madrasah, Meningkatkan Produktivitas Madrasah*, Bandung : ROSDA
- , 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Usman, Moh. Uzer. (2002).*Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Poerwadaminta, W.J.S.(2003).*Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka.