

SKRIPSI
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI SMPN 7 KOTA
MALANG

OLEH

Yunita Maqshurotun Fil Khiyam

NIM. 210106110095



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2025

Skripsi
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI SMPN 7 KOTA
MALANG

Diajukan Kepada

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh

Yunita Maqshurotun Fil Khiyam

NIM. 210106110095



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI SMPN 7 KOTA MALANG
SKRIPSI**

Oleh:

Yunita Maqshurotun Fil Khiyam

NIM. 210106110095

Telah disetujui,

Pada tanggal 28 Mei 2025

Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 19781119 2006041001

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan
Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang**

Dipersiapkan dan disusun oleh Yunita Maqshurotun Fil Khiyam (210106110095)

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan

LULUS

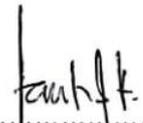
Pada tanggal 19 Juni 2025

Dewan Penguji

1. Dr. Sutrisno, M.Pd.
NIP. 196504031995031002

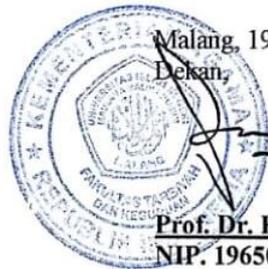

(.....)
Ketua Penguji

2. Fantika Febry Puspitasari, M.Pd
NIP. 199202052019032015


(.....)
Anggota Penguji

3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016


(.....)
Sekretaris



Malang, 19 Juni 2025
Dekan,


Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 199803 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

28 Mei 2025

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi dari penelitian skripsi dari mahasiswa di bawah ini:

Nama : Yunita Maqshurotun Fil Khiyam
NIM : 210106110095
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa diatas, maka kami berpendapat bahwasannya mahasiswa tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

LEMBAR PERTANYAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita Maqshurotun Fil Khiyam
NIM : 210106110095
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila terdapat plagiarisme dalam skripsi saya, saya selaku penulis bersedia untuk mempertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan demikian, pernyataan ini saya buat dengan sadar serta tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 28 Mei 2025

Hormat saya,



Yunita Maqshurotun Fil Khiyam

NIM. 210106110095

LEMBAR MOTTO

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Terjemahannya: “Maha Tinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Janganlah engkau (Nabi Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur’an sebelum selesai pewayhuannya kepadamu dan katakanlah, “Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku”.

(QS. Thaha :114)¹

¹Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. Al-Qur’an dan Terjemahannya. Edisi Penyempurnaan 2019. Halaman 453

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي لِيَفْقَهُوا قَوْلِي

Alhamdulillah, Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan, rahmat, dan hidayah, sehingga saya masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa Sallam, suri tauldan sepanjang zaman, beserta keluarga, dan para sahabatnya.

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala serta Shalawat kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa Sallam. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Ayah Mujiyono dan Ibu Marchumah, yang tulus merawat, membimbing, mendoakan, menjaga dan memberi dukungan dengan sepenuh hati, serta pengorbanan yang tak terhitung. Setiap keberhasilan yang saya raih tidak lepas dari doa dan dukungan dari ayah dan ibu yang tiada henti. Tak lupa kepada kakak-kakakku tercinta, kakak laki-laki Ilmiawan Hakiem, Arief Luqman Hakiem dan Moch. Hasbi Ashidqi serta kakak perempuan Eni Mará Qoneta yang selalu memberi dukungan dan menjadi penyemangat dalam menjalani perjuangan ini serta mendorong untuk terus berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

Kepada seluruh dosen terutama Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah membimbing, memotivasi dan memberikan ilmu. Kepada Civitas Akademika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan pelayanan akademik selama menempuh studi. Semoga Allah membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tiada kata yang mampu terucap selain rasa syukur kepada Allah atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang selalu terlimpahkan sehingga skripsi dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan sebagai wujud partisipasi dalam mengaktualisasi ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis dan masyarakat umum.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, khususnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. H Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Devi Pramitha, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, terima kasih atas segala arahan, motivasi, dan layanan akademik selama menempuh studi
4. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu yang telah beliau berikan kepada penulis untuk

memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Segenap dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah menyampaikan ilmunya, membimbing, dan mendidik dengan ikhlas.
6. Ida Wahyuni, M.Pd selaku kepala sekolah, Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum dan guru-guru beserta staf SMPN 7 Kota Malang yang telah berkenan menerima dan menjadi narasumber utama penulis.
7. Sahabat-sahabatku tersayang Nabila Karima, Adelia Natasya, Dila Alifaah, Syivani, Aulani, Firsta, Naila, Zulfa, Priyanti, Afiyah, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang memberi dukungan dalam bentuk apapun.
8. Keluarga besar UKM LKP2M yang telah memberikan pengalaman berharga dan pelajaran hidup
9. Seluruh teman-teman program studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021, yang telah berjuang bersama dalam menempuh pendidikan di Kampus tercinta Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kesalahan serta kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar dapat dijadikan masukan untuk menyempurnakan penelitian skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
LEMBAR PERTANYAAN KEASLIAN TULISAN	vi
LEMBAR MOTTO	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص	xviii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinalitas Penelitian	8
F. Definisi Istilah	14
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
B. Profesionalisme Guru.....	40
C. Kinerja Guru	49
D. <i>Professional Learning Community</i> (PLC)	52
E. Kerangka Berpikir	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	58

B.	Lokasi Penelitian.....	59
C.	Kehadiran Peneliti.....	59
D.	Data dan Sumber Data	60
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	62
F.	Analisis Data	64
G.	Pengecekan Keabsahan Data.....	65
H.	Prosedur Penelitian	67
BAB IV PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN.....		68
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68
B.	Hasil Penelitian	74
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Guru di SMPN 7 Kota Malang.....	74
2.	Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang	96
C.	Temuan Penelitian.....	105
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		107
A.	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Guru di SMPN 7 Kota Malang.....	107
B.	Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang	118
BAB VI PENUTUP		128
A.	Kesimpulan	128
B.	Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....		130
LAMPIRAN.....		138

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian	12
Tabel 4. 1 Data Siswa	72
Tabel 4. 2 Data Guru dan Tenaga Kependidikan	72
Tabel 4. 3 Struktur Organisasi Sekolah	72
Tabel 4. 4 Fasilitas Sekolah	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Laporan dan evaluasi.....	122
Gambar 5. 2 Indikator penilaian.....	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian.....	138
Lampiran 2: Dokumentasi wawancara	138
Lampiran 3: Banner Rapot Pendidikan Sekolah	139

ABSTRAK

Yunita Maqshurotun Fil Khiyam. 2025. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang.* Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menggerakkan guru agar menjalankan tugasnya dengan profesional. Profesionalisme guru akan berdampak pada optimalisasi proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sedangkan kinerja berkaitan dengan kedisiplinan dan konsistensi kinerja sehingga tujuan pendidikan yang efektif dapat tercapai.

Skripsi ini membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab masalah: (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru di SMPN 7 Kota Malang, (2) Bagaimana implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif yang berlokasi di SMPN 7 Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun analisis data dalam penelitian ini dengan cara kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru di SMPN 7 Kota Malang yang memerlukan peran kepala sekolah sebagai edukator, manajer, *leader* dan motivator. Bentuk upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru diwujudkan berupa mengikutsertakan MGMP/komunitas belajar, pengadaan *workshop* dan pelatihan, mendorong pendidikan berkelanjutan, dan membangun budaya kerja positif. (2) Implikasi kepemimpinan kepala sekolah berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang. Profesionalisme guru tercermin dalam kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Yunita Maqshurotun Fil Khiyam. 2025. *Principal Leadership in Improving Teacher Professionalism and Performance at SMPN 7 Malang City*. Thesis. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Keguruan Sciences, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

The principal's leadership plays a crucial role in motivating teachers to carry out their duties professionally. Teacher professionalism has an impact on optimizing the learning process. Meanwhile, performance is related to discipline and consistency, which are essential to achieving effective educational goals.

This thesis discusses the Principal's Leadership in Enhancing Teacher Professionalism and Performance at SMPN 7 Malang City. The study aims to address the following research questions: (1) How does the principal exercise leadership in teacher development efforts at SMPN 7 Malang City? (2) What are the implications of the principal's leadership on teacher professionalism and performance at SMPN 7 Malang City?

This research employs a qualitative descriptive approach, with the study conducted at SMPN 7 Malang City. Data collection methods include interviews, observations, and documentation. The data analysis process involves data condensation, data display, and drawing conclusions. To ensure data validity, source triangulation and technique triangulation were used.

The findings of this study are as follows: (1) The principal's leadership in teacher development at SMPN 7 Malang City requires the principal to play multiple roles—as an educator, manager, leader, and motivator. The efforts made by the principal to enhance teacher competence include involving teachers in MGMP/learning communities, organizing workshops and training sessions, encouraging continuous education, and fostering a positive work culture. (2) The implication of the principal's leadership has a direct impact on improving teacher professionalism and performance at SMPN 7 Malang City. Teacher professionalism is reflected in four main competencies: pedagogical, professional, social, and personal competence.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Professionalism, Teacher Performance

ملخص

يونيتا مقصورة في الخيام. ٢٠٢٥. قيادة مدير المدرسة في تحسين مهنية وأداء المعلمين في المدرسة. المتوسطة الحكومية السابعة بمدينة مالانج. رسالة جامعية. برنامج إدارة التعليم الإسلامي، كلية العلوم التربوية وإعداد المعلمين، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. مشرف الرسالة: الدكتور محمد فهيم طرابية، الماجستير في التربية

تلعب قيادة مدير المدرسة دورًا مهمًا في تحفيز المعلمين على أداء مهامهم بمهنية فمهنية المعلم تؤثر على تحسين عملية التعليم وتحقيق أقصى قدر من الفعالية في تنفيذها. أما الأداء، فيرتبط بالانضباط والثبات في العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف التعليم بشكل فعال.

تتناول هذه الرسالة موضوع "قيادة مدير المدرسة في تعزيز مهنية وأداء المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية السابعة بمدينة مالانج". وتهدف هذه الدراسة للإجابة عن السؤالين التاليين: (١) كيف تُمارس قيادة مدير المدرسة في جهود تطوير المعلمين في المدرسة المتوسطة الحكومية السابعة بمدينة مالانج؟ (٢) ما أثر قيادة مدير المدرسة على مهنية وأداء المعلمين في المدرسة نفسها؟

أتبع في هذه الدراسة النهج الكيفي الوصفي، وتم تنفيذ البحث في المدرسة المتوسطة الحكومية السابعة بمدينة مالانج. وجمعت البيانات باستخدام ثلاث طرق: المقابلات، الملاحظة، والوثائق. أما تحليل البيانات فتم عبر تكثيف البيانات، عرضها، ثم استنتاج النتائج. وتم التحقق من صحة البيانات باستخدام تثليث المصادر وتثليث الأساليب

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: (١) إن قيادة مدير المدرسة في تطوير المعلمين بالمدرسة المتوسطة الحكومية السابعة تتطلب من المدير أن يكون مربيًا، ومديرًا، (مجتمعات التعلم المهنية) MGMP وقائدًا، ومحققًا. وتشمل جهوده إشراك المعلمين في وتنظيم ورش العمل والدورات التدريبية، وتشجيع التعليم المستمر، وبناء ثقافة عمل إيجابية. (٢) إن أثر قيادة مدير المدرسة يظهر بوضوح في تحسين مهنية وأداء المعلمين وتعكس مهنية المعلمين في كفاءاتهم التربوية، والمهنية، والاجتماعية، والشخصية

الكلمات المفتاحية: قيادة مدير المدرسة، مهنية المعلم، أداء المعلم

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	‘	ط	t}
ب	B	ظ	z}
ت	T	ع	‘
ث	Th	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	h}	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Dh	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sh	ء	‘
ص	s}	ي	y
ض	d}		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘)

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Nama Latin	Nama
أ	Fathah	A	A

اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan dan mempersiapkan generasi mendatang. Pendidikan di era digitalisasi yang pesat memiliki tantangan yang semakin sulit. Tantangan ini membutuhkan adaptasi dan transformasi yang cepat pula agar pendidikan dapat menjadi jembatan untuk memberikan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Dunia pendidikan perlu menyediakan setiap kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Pendidikan harus mampu mengakomodasi perubahan ini dengan pembelajaran yang terintegrasi mengenai kemampuan *problem solving*, *critical thinking*, *creative*, dan *collaborative* bagi peserta didik. Urgensi pendidikan dikemukakan menurut Jalal bahwa “pendidikan merupakan institusi yang memiliki berbagai urgensi krusial bagi proses penyiapan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas”.²

Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam mewujudkan ekosistem belajar. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak perubahan yang mengarah pada upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru akan yang akan berpengaruh pada kualitas pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong

² Fasli Jalal. *Kebijakan Pendidikan Dalam Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Bandung: FIP UPL. 2005. Hal 31

terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif, dan kolaboratif. Hal ini dapat menentukan tercapainya wujud visi, misi, tujuan dan pelaksanaan program terencana. Menurut Mulyasa, kemampuan kepala sekolah mengembangkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan memberi motivasi kerja, membina kedisiplinan, membangun lingkungan kerja positif, menunjukkan sikap teladan, memberikan apresiasi hasil kerja guru, memberikan sesi konsultasi, mengamati cara mengajar di kelas, mengikutsertakan kegiatan penataran dan memberdayakan kelompok kerja guru.³

Tantangan peningkatan profesionalisme dan kinerja guru masih menjadi persoalan nyata, kualitas guru secara umum masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah guru di Indonesia mencapai sekitar 3,1 juta orang. Namun distribusi dan kualitasnya belum merata. Tantangan dalam akses pelatihan dan pengembangan profesional menjadi hambatan dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Problematika ini masih menjadi masalah yang serius dikarenakan guru di Indonesia masih jauh dari target pemerintah yang merujuk pada standar kualitas guru yang telah ditetapkan khususnya terkait kompetensi, profesionalisme, pemerataan distribusi, dan peningkatan mutu pendidikan nasional.⁴

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah merancang berbagai program untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti sertifikasi, program pengembangan berkelanjutan, dan pembentukan komunitas belajar. Namun,

³ Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015. Hal 20-21

⁴ Muhammad Irfan Effendi. Kondisi guru di Indonesia: kuantitas dan kualitas. 2023. https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8?utm_source=chatgpt.com diakses pada tanggal 27 Mei 2025

keberhasilan implementasi program ini sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi fasilitator utama dalam memastikan bahwa setiap guru mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri, serta melakukan pendampingan yang berkelanjutan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru.⁵

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam menerapkan strategi yang efektif. Melalui kepemimpinannya, kepala sekolah mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, memberikan bimbingan, serta mendorong kolaborasi dikalangan guru. Sejalan dengan penelitian Lumban Gaol dan Siburian, kepala sekolah yang menjalankan perannya secara aktif mampu mendorong peningkatan profesionalisme dan kinerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran di sekolah.⁶

Seperti penelitian yang dilakukan Megawati, Syamsir dan Firdaus menunjukkan bahwa peran edukator kepala sekolah ialah menjadi teladan yang baik, mendisiplinkan, bertindak tegas terhadap suatu aturan dengan tujuan mendidik. Sebagai manajer, menyusun program kerja, struktur organisasi, penugasan yang jelas, menggerakkan guru dan tenaga kependidikan. Sebagai administrator yang mengelola segala administrasi sekolah. sebagai sebagai supervisor, melakukan supervisi akademik, dan monitoring kegiatan sekolah termasuk monitoring pembelajaran.⁷

⁵ Amiruddin. Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri Di Kota Banda Aceh. *Journal of Islamic Education*, 1(2). 2018. Hal 79

⁶ Lumban Gaol, N. T., dan Siburian, P. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 2018. Hal 67

⁷ Megawati, Syamsir dan Firdaus. *Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru*. *Jurnal Al-Ilmi*, 1(2). 2021. Hal 33

Dapat dikatakan bahwa pendidikan yang berkualitas dimulai dari guru profesional. Kesiapan guru profesional perlu dilakukan beberapa upaya seperti menguatkan jiwa pengajar sehingga guru mengajar tidak hanya menggugurkan kewajiban mengajar. Namun memiliki tekad yang kuat untuk mengusahakan hasil pembelajaran yang optimal untuk mewujudkan output peserta didik unggul.

Optimalisasi tujuan pendidikan yang efektif ditentukan oleh semangat kerja guru yang tinggi karena kinerja guru sangat menentukan hasil kegiatan belajar mengajar. Seringkali guru dituntut untuk mampu merancang metode pembelajaran yang inovatif. Namun, kemampuan tersebut ditentukan oleh kompetensi guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu mengambil peran sebagai edukator untuk mendorong pengembangan kompetensi guru.

Dalam hal ini, kepala sekolah harus berupaya untuk mempengaruhi motivasi kerja guru dan memberikan perhatian kepada guru-guru mengenai kebutuhan pengembangan profesi, produktivitas dan kompetensi bagi guru. Relevan dengan yang disampaikan Sulthon, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah juga ditentukan oleh kemampuannya dalam membangun hubungan yang dekat dengan para guru.⁸

Profesionalisme dan kinerja merupakan aspek penting dalam membentuk kualitas kinerja yang optimal. Guru profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi, etos kerja, komitmen terhadap profesi, serta kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum termasuk kemampuan memenuhi kebutuhan belajar siswa. Menurut Muhaimin, profesionalisme

⁸ Sulthon, M. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LaksBangPRESSindo. 2009. Hal 13

mencerminkan sikap perilaku kerja guru yang mengutamakan kualitas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa.⁹

Seorang guru yang profesional akan merancang pembelajaran secara sistematis, menggunakan metode yang inovatif, dan mengevaluasi hasil belajar secara objektif. Dengan kata lain, profesionalisme menentukan seberapa maksimal guru menjalankan tugasnya. Tingkat profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk dalam pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

Oleh sebab itu, guru membutuhkan program yang mendukung pengembangan kompetensi profesional untuk mengembangkan pengajaran dan kemampuan dalam penyelesaian masalah pembelajaran yaitu melalui pelatihan, seminar, *workshop* dan pendidikan berkelanjutan. Selaras dengan pendapat nurfuadi guru profesional memiliki komitmen dalam proses belajar siswa, menguasai mata pelajaran yang diajar dan cara mengajarnya, bertanggung jawab terhadap evaluasi belajar siswa, mampu berpikir sistematis dan berpengalaman dalam profesinya.¹⁰

Hal yang mendasari peneliti memilih lokasi penelitian di SMPN 7 Kota Malang. Sekolah ini merupakan instansi pendidikan menyandang predikat sebagai sekolah penggerak. Predikat ini menunjukkan bahwa sekolah tersebut memiliki komitmen, dan konsisten terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan yang dijalan kepala sekolah di sekolah ini juga dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif dan solutif dalam menggerakkan serta

⁹ Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012

¹⁰ Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press. 2012. Hal 152

memberdayakan guru untuk terus berkembang melalui berbagai bentuk pelatihan, workshop, supervisi akademik dan pembinaan berbasis komunitas belajar. Kepemimpinan yang efektif ini berdampak pada kinerja guru secara individu maupun kolektif berdampak langsung pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana praktik kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah SMPN 7 Kota Malang dalam mengembangkan profesionalisme dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pola kepemimpinan yang diterapkan, bentuk dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensi guru, serta implikasi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang dipaparkan. Beberapa fokus penelitian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru di SMPN 7 Kota Malang?
2. Bagaimana implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru di SMPN 7 Kota Malang

2. Untuk mendeskripsikan implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini, dapat memberikan manfaat baik itu manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk menambah nilai wawasan dalam bidang pendidikan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah tujuannya agar guru-guru dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja sebagai pendidik sehingga dapat berpengaruh pada kualitas pembelajaran. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sumber informasi untuk melakukan analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sebagai upaya mewujudkan transformasi pendidikan yang berkualitas kedepannya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Bagi Instansi Pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi instansi yaitu dapat memberikan dukungan terhadap bagaimana menjalankan kepemimpinan yang efektif, upaya meningkatkan profesionalisme guru, dan mengoptimalkan komunitas belajar di sekolah. Selain itu dapat menjadi bahan pertimbangan serta evaluasi instansi pendidikan pada proses pendidikan yang akan dijalankan.

b. Manfaat Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru dan tenaga kependidikan dapat dijadikan bahan penilaian kinerja. Hal ini menjadi penting karena profesionalisme guru sangat menentukan kualitas mutu pembelajaran agar mengarah pada tujuan yang sesuai harapan.

c. Manfaat Bagi Orang Tua atau Wali Siswa

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru kepada orang tua atau wali siswa agar mengetahui sekaligus mengerti pentingnya peran akademisi dalam proses pendidikan dan dapat berpartisipasi dalam upaya mendukung perkembangan pendidikan.

E. Orisinalitas Penelitian

Fokus penelitian yaitu membahas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang. Orisinalitas penelitian digunakan sebagai referensi atau bahan rujukan yang dapat memperkuat opini dan kesesuaian kajian teori. Berikut pemaparan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Najmah Hadzami Zahra dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Wijaya Kusuma Tangerang Selatan*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Berfokus pada bentuk kepemimpinan kepala sekolah dan figur sebagai motivator, supervisor, dan fasilitator. Strategi dan pendekatan

kepala sekolah mendorong peningkatan profesionalisme guru, partisipasi guru terhadap program pengembangan professional, serta kendala dan tantangan dalam pelaksanaan program. Temuan hasil penelitian ini ialah kepemimpinan kepala sekolah terbukti cukup baik dan mampu memberikan arahan, motivasi, dan tugas sesuai kompetensi. Kepala sekolah memfasilitasi program pelatihan, *workshop* internal maupun eksternal, kelompok kerja guru (KKG), dan mendorong guru melanjutkan pendidikan formal. Sedangkan kendala yang ditemukan yaitu rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan KKG dan pelatihan serta kurangnya disiplin dalam mengikuti evaluasi dan rapat kerja.¹¹

Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Moh. Ilyasi dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah Plus Semarang*”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan dalam bentuk pembinaan, pengawasan, motivasi, dan inovasi, serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi, guru menjadi lebih aktif, dan profesional dalam mengajar, serta lingkungan belajar kondusif dan dinamis.¹²

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Moh. Firman dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di SDIT Az-Zahra Sragen*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan

¹¹ Najmah Hadzami Zahra. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Wijaya Kusuma Tangerang Selatan*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2023

¹² Moh Ilyasi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah Plus Semarang*. Skripsi. UIN Walisongo Semarang. 2020

deskriptif kualitatif. Penelitian ini lebih berfokus pada fungsi manajerial dan strategi kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru. Hasil temuan ini yaitu, strategi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian dan monitoring serta evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan guru. Identifikasi kendala yang dihadapi kepala sekolah seperti rendahnya motivasi guru senior, kurangnya keterampilan komunikasi guru, dan banyaknya guru wanita yang izin karena alasan pribadi. Selain itu juga membahas solusi konkret yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala tersebut.¹³

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Afifah Muzayanah dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Muhammadiyah 1 Purwokerto*”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinannya, khususnya dalam mengelola guru dan lingkungan sekolah. Fokus kedua yaitu menganalisis implikasi gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil temuannya, pertama gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya transformasional dengan empat dimensi diantaranya *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kedua, implikasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang meliputi disiplin kerja, pelaksanaan tugas pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan

¹³ Moh Firman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Az-Zahra Sragen*. Tesis. Universitas Raden Mas Said Surakarta. 2022

pelatihan dan pengembangan professional, serta semangat, motivasi, dan tanggung jawab kerja guru.¹⁴

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Muh. Muharram dkk dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negerian Palopo*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif analitis. Berfokus pada model kepemimpinan kepala sekolah, peran kepala sekolah dalam pembinaan guru, pelatihan, supervisi dan komunikasi, tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru serta fokus pada implementasi kegiatan observasi dan *coaching* untuk pengembangan professional guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa model kepemimpinan yang digunakan bersifat kolaboratif dan demokratis dengan melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah aktif melakukan supervisi, pembinaan, dan pelatihan serta melakukan observasi kinerja guru secara sistematis dan berbasis *coaching* dengan memberikan ruang untuk berkembang sesuai kebutuhan guru.¹⁵

Orisinalitas penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru yang mencakup peran kepala sekolah dan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru serta implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru yang ada di SMPN 7 Kota Malang. Penelitian ini secara khusus mengkaji kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam upaya

¹⁴ Afifah Muzayanah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto*. Tesis. UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto. 2022

¹⁵ Muh. Muharram, dkk. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo*. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2). 2024

meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Melalui peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin, penelitian ini menyoroti pendekatan, strategi, serta bentuk dukungan yang diberikan kepada guru.

Tabel 1. 1 Orisinalitas Penelitian

No.	Nama, judul, jenis penelitian, instansi, tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Najmah Hadzami Zahra, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Wijaya Kusuma Tangerang Selatan, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini terkait peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru. Upaya kepala sekolah dalam pengembangan guru melalui pemberian pelatihan internal.	Peran kepala sekolah sebagai fasilitator, dan administrator. Upaya pengembangan guru melalui prioritas pada pendidikan S2, dan mengikuti KKG khusus dan umum serta pelatihan eksternal.	Berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru yang mencakup peran kepala sekolah dan upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru serta implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru yang ada di SMPN 7 Kota Malang.
2.	Moh Ilyasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah Plus Semarang, Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2020	Persamaannya terkait peran kepala sekolah sebagai <i>leader</i> , supervisor, dan motivator. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.	Perbedaannya terletak pada peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai innovator dan empat kompetensi guru. berfokus pada kepemimpinan dan implikasinya.	
3.	Moh Firman, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT	Persamaannya terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi	Perbedaannya yaitu kepemimpinan kepala sekolah melakukan pengembangan guru dengan	

	Az-Zahra Sragen, Tesis, Universitas Raden Mas Said Surakarta, 2022	profesional guru yang diawali dengan perencanaan. Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola upaya pengembangan profesionalitas guru.	pengorganisasia, penggerakkan, dan <i>controlling</i> menggunakan analisis SWOT. Pengembangan empat kompetensi guru, dan juga membahas kendala serta solusi.
4.	Afifah Muzayanah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto, Tesis. UIN Prof, KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2022	Persamaannya yaitu kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi dan, program pengembangan guru, serta supervisi pendidikan yang dilaksanakan kepala sekolah.	Perbedaannya terletak pada analisis empat indikator gaya kepemimpinan, dan implikasi kepemimpinan.
5.	Muh. Muharram, dkk, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo, Didaktika: Jurnal Kependidikan 13(2), 2024	Persamaannya terletak pada praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta pelaksanaan supervisi, pelatihan, dan pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru	Perbedaannya yaitu penelitian ini membandingkan kepemimpinan kepala sekolah dari 2 sekolah, menganalisis dokumen penugasan tim supervisi dan analisis data untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah

F. Definisi Istilah

1. Kepemimpinan

Berkaitan dengan praktik kepemimpinan dan keterampilan pemimpin dalam mempengaruhi dan memberikan contoh kepada anggotanya untuk mencapai tujuan.

2. Kepala sekolah

Seorang guru yang mendapatkan tugas memimpin dan mengelola sekolah. Kepala sekolah yang berperan dalam mengarahkan, membina, serta mengembangkan seluruh komponen sekolah.

3. Profesionalisme guru

Profesionalisme guru merupakan keahlian menjalankan profesi sebagai guru. Hal ini berkaitan dengan kompetensi pedagogi, professional, sosial dan kepribadian yang dimiliki guru.

4. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil pencapaian guru dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Hasil kinerja guru yang baik dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas.

G. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih terarah, diperlukan sistematika pembahasan. Berikut adalah penjabaran mengenai susunan pembahasan:

BAB I PENDAHULUAN : Merupakan pendahuluan yang menjelaskan konteks penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : Memuat tentang tinjauan umum tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, kerangka berpikir sebagai alur logis untuk mengarahkan korelasi konteks penelitian dengan teori yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, dan prosedur penelitian.

BAB IV TEMUAN PENELITIAN : Paparan data yang mencakup gambaran umum lokasi penelitian, dan bab ini akan memaparkan tentang temuan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dianalisis.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN : Membahas terkait hasil penelitian yang telah menjawab fokus penelitian dan dikaitkan dengan beberapa teori dan kajian pustaka yang telah ada.

BAB VI PENUTUP : Bab penutup memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dan saran yang ditujukan kepada pihak terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kajian Umum Kepemimpinan

Menurut Edward Lyman Munson dalam Wendy Sepmady kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengelola individu dan kesanggupannya mengatasi karakter yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi atau kelompok agar mencapai hasil yang maksimal dengan memperkecil terjadinya konflik dan memperbesar terjalannya kerja sama diantara anggota dengan tujuan yang sama. Menurut Ordway Tead berpendapat kepemimpinan sebagai aktivitas personal yang memungkinkan seseorang dapat mendorong dan menggerakkan anggota kelompoknya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.¹⁶

Sondang P. Siagian menjelaskan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kedudukan jabatan sebagai pimpinan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengawali dan memimpin bawahannya untuk mempengaruhi tindakan orang lain terutama bawahannya baik dalam berpikir maupun berperilaku secara positif sehingga mendorong aksi nyata yang dieksekusikan sesuai tujuan organisasi.¹⁷ Pendapat lain, Harold Koontz dan Cyrill O'Donnell kepemimpinan adalah seni merayu atau membujuk bawahannya dengan memberikan pengaruh positif untuk mendapatkan energi penuh

¹⁶ Wendy Sepmady Hutahaean. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press. 2021. Hal 2

¹⁷ Siagian, S.P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Bondowoso: Rineka Cipta. 2003

semangat dalam menyelesaikan tugas mereka. Sementara menurut Richards dan Eigel, kepemimpinan adalah kemampuan mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan.¹⁸

Menurut Imam Suprayogo kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi kegiatan setiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan situasi yang telah ditetapkan.¹⁹ Menurut Hadari Nawawi kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri pemimpin untuk memotivasi dan memengaruhi anggota agar berkenan melakukan tindakan terarah yang sesuai dengan tujuan serta keberanian dalam memutuskan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan kesepakatan bersama.²⁰ Menurut Burhanuddin kepemimpinan adalah usaha dan kemampuan seseorang memengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan anggotanya supaya semangat bekerja dan kepercayaan mencapai tujuan dengan dorongan usaha-usaha anggota yang kompak.²¹

Moejiono mengatakan bahwa kepemimpinan ialah akibat dari pembawa pengaruh satu arah, maka dari itu pemimpin hendaknya memiliki kualitas value yang lebih tinggi untuk membedakan dirinya dan pengikutnya.²² Henry Pratt Faichild dalam Kartini Kartono pemimpin ialah orang yang berkedudukan, memiliki kekuasaan dan

¹⁸ Mu'ah, Tri Ifa Handayani et.al. *Kepemimpinan*. Depok: CV Rajawali Pers. 2019. Hal 16

¹⁹ Imam Suprayogo. *Reformasi Visi dan Misi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press. 1999. Hal 160

²⁰ Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Haji Masagung. 1998. Hal 81

²¹ Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 1994. Hal 63

²² Moedjiono, Imam. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press. 2002

posisi penting untuk memulai tindakan sosial dengan membimbing, mengarahkan, menggerakkan, mengatur, dan mengontrol yang kepemimpinannya diterima secara sukarela oleh para anggota.²³ Sobry Sutikno menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam memotivasi orang lain untuk menargetkan capaian tujuan. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan berperan memotivasi dan membimbing agar anggota bersedia bekerja serta bertindak sesuai dengan harapan atau arahan pemimpinnya diarahkan.²⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut yang telah dipaparkan, kesimpulan dari kepemimpinan adalah seseorang berkepribadian dan berkemampuan pemimpin yang melekat pada dirinya karena kepemimpinan ialah seni dalam diri seseorang. Pemimpin yang mampu mempengaruhi pandangan anggotanya untuk bersemangat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Seorang pemegang jabatan sebagai pimpinan ditunjuk sebagai orang yang sanggup dan memiliki kemampuan membimbing, mengarahkan, mengatur dan mengontrol para anggota melalui energi positif dari seorang pemimpin yang dapat diterima oleh para anggotanya.

²³ Mu'ah, Tri Ifa Handayani et.al. *Kepemimpinan*. Depok (CV Rajawali Pers). 2019. Hal 18

²⁴ Sobry Sutikno. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica. 2018. Hal 10

2. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dijelaskan dalam surah An-Nisa' ayat 59 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahannya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulul amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.

Ayat di atas dapat ditafsirkan bahwa Ulil Amri yaitu orang yang memiliki wewenang dalam hal mengurus kepentingan kaum muslimin. Mereka ialah sosok yang dipercaya dapat menangani berbagai persoalan di lingkungan masyarakat.²⁵ Menurut Thahir Ibn Asyur dalam kitab tafsir al-Mishbah bahwa adanya sifat-sifat atau kriteria yang terpuji dari dalam diri seseorang. Maka orang tersebut dapat menjadi teladan dan rujukan masyarakat dalam memberikan perintah untuk menangani suatu urusan yang berorientasi pada kemaslahatan masyarakat. Akan tetapi Rasul memberikan penegasan terkait ketaatan kepada ulil amri bahwa apabila perintah tersebut tidak mengakibatkan kedurhakaan, masyarakat

²⁵ M. Qursaish Shihab. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur’an*. Vol 2, Jakarta: Lentera Hati. 2011. Hal 585

wajib menaati perintah ulil amri dengan menerima secara tulus dan ikut berpartisipasi mendukung demi kebaikan, meskipun masyarakat sulit menerima perintah tersebut.²⁶

Dalam hal ini Nabi Muhammad saw. Bersabda:

عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ ، فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ ، فَإِذَا أُمِرَ
بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Terjemahannya: “Setiap muslim wajib mendengar dan taat dalam perkara yang dia sukai atau benci selama tidak diperintahkan untuk bermaksiat. Apabila diperintahkan untuk bermaksiat, maka tidak ada kewajiban mendengar dan taat” (HR. Bukhari dan Muslim melalui Ibn Umar).

Maksud dari hadist tersebut ialah jika seorang pemimpin memerintahkan kebaikan maka anggota harus menaati perintah. Sebaliknya apabila perintahnya mengandung kemaksiatan, maka pemimpin tersebut tidak berhak untuk ditaati. Pemimpin yang baik dapat menjadi teladan bagi masyarakat terutama dalam hal menyelesaikan suatu masalah.

Dijelaskan dalam surah An-Naml ayat 62 yaitu :

أَمَّنْ يُجِيبُ الْمُضْطَرَّ إِذَا دَعَاهُ وَيَكْشِفُ السُّوءَ وَيَجْعَلُكُمْ خُلَفَاءَ الْأَرْضِ
ءَالَهُ مَعَ اللَّهِ قَلِيلًا مَّا تَذَكَّرُونَ

Terjemahannya: “Atau siapakah yang memperkenankan (doa) orang yang dalam kesulitan apabila ia berdoa kepada-Nya, dan yang

²⁶ M. Qursaish Shihab. Hal 587

menghilangkan kesusahan dan yang menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah di bumi? Apakah disamping Allah ada tuhan (yang lain)? Sedikit sekali (nikmat Allah) yang kamu ingat”.

Allah berfirman dalam surah Al-Anbiya ayat 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Terjemahannya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan sholat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”.

Ayat tersebut menerangkan tentang keshalehan pribadi seorang pemimpin dengan ketulusannya dalam melaksanakan amal baik karena seorang pemimpin merupakan figur yang teladan dalam menyikapi perbuatannya. Sebagaimana Nabi Muhammad saw bersabda: “ Tidak lain tujuan dari adanya imam, kecuali agar ia diteladani”.²⁷ Hamba-hamba Allah yang mulia tidak hanya berusaha memperindah diri dengan amalan kebajikannya sendiri, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan sekitar seperti keluarga, anak keturunan dan masyarakat umum. Doa yang dipanjatkan diupayakan dengan usaha mendidik menjadi manusia terhormat yang dibekali budi pekerti dan pengetahuan.²⁸

²⁷ M. Qursaish Shihab. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Vol 8. Jakarta: Lentera Hati. 2011. Hal 90

²⁸ M. Qursaish Shihab. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Vol 9. Jakarta: Lentera Hati. 2011. Hal 165

Hal ini dapat diartikan bahwa seseorang yang ditunjuk menjadi pemimpin hendaknya harus memiliki kemampuan yang melebihi masyarakat sebagai orang yang akan menjadi pengikutnya. Kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin bertujuan agar tidak hanya menjelaskan petunjuk tetapi kemampuan untuk mengantarkan pada tujuan baik melalui visi dan misi yang jelas. Wujud dari kemampuan seorang pemimpin ialah kemampuan membimbing, mengarahkan, mengaktualisasi nilai-nilai agama dan moral dan bertanggung jawab akan keputusannya.

Kriteria pemimpin yang islami ialah yang meneladani sikap kepemimpinan dalam memimpin para pengikutnya, diantaranya terdapat empat kriteria yang ada pada kepribadian Rasulullah saw. Shidiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah:²⁹

1) Shidiq (Jujur)

Dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 119 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Terjemahannya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”.

²⁹ Umar Sidiq dan Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2021. Hal 44-53

Ditegaskan dalam surah Shad ayat 26:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ
 عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Terjemahannya: “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan”.

Pemimpin yang memiliki integritas akan mempertahankan kejujurannya untuk memberikan keterbukaan dan transparansi diantara anggotanya. Seorang pemimpin harus berbicara sesuai dengan kapasitasnya dan berkomitmen penuh terhadap tanggung jawab yang diemban. Transparansi dalam membuat keputusan artinya tidak ada yang disembunyikan serta tidak membuat keputusan berdasarkan hawa nafsu untuk kepentingan yang menguntungkan dirinya. Justru hanya ada ketulusan memimpin untuk mengajak semua anggota mencapai kesuksesan bersama.³⁰

³⁰ Umar Sidiq dan Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2021. Hal 45-46

2) Amanah (Terpercaya)

Allah berfirman dalam Surah An-Nisa ayat 125:

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ
حَنِيفًا وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

Terjemahannya: “Dan siapakah yang lebih baik agamanya daripada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang dia pun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah menjadikan Ibrahim sebagai kekasih-Nya”.

Allah berfirman dalam Surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahannya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Keterkaitan antara dua ayat diatas menjelaskan bahwasannya pemimpin harus menjalankan amanah kepemimpinannya dengan tulus dan ikhlah hanya mengharap keridhaan Allah SWT. Kepercayaan yang diembankan kepada seorang pemimpin merupakan dasar tanggung jawab serta prinsip yang melekat pada

mereka. Pemimpin yang amanah selalu mengutamakan hukum yang adil bagi kemaslahatan banyak pihak.

Menurut Dadi Pernadi dan Daeng Aripin terdapat nilai-nilai yang terkandung dalam nilai amanah yaitu: (a) Rasa tanggung jawab; (b) Merasa bahwa hidupnya memiliki makna; (c) Keinginan untuk dipercaya dan mempercayai orang lain; (d) Menghormati dan dihormati.³¹

3) Tabligh (Menyampaikan)

Dijelaskan dalam Surah Al-Maidah ayat 67:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ
رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

Terjemahannya : “Wahai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika engkau tidak melakukan (apa yang diperintahkan itu), berarti engkau tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah menjaga engkau dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang kafir”.

Maksud dari ayat di atas ialah seorang pemimpin harus mempunyai sifat tabligh yakni setiap apa yang disampaikan seorang pemimpin akan menentukan langkah berikutnya dalam pencapaian tujuan, karena ucapan pemimpin harus sesuai dengan perbuatannya. Karakter tabligh erat kaitannya dengan membangun relasi,

³¹ Dadi Permadi dan Daeng Aripin. *Leadership Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa. 2007.

hubungan harmonis dan kemampuan berkomunikasi antara sesama, atasan ataupun bawahan agar terhindar dari kesalahpahaman.³²

4) Fathonah (Cerdas)

Diterangkan dalam Surah As-Sajadah ayat 24 yaitu:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Terjemahannya: “Kami menjadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka bersabar. Dan mereka selalu meyakini ayat-ayat Kami”.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah telah memilih sebagian dari Bani Israil yang mengikuti petunjuk-Nya menjadi pemimpin di masyarakat. Diantara mereka ada yang diangkat sebagai rasul untuk menyampaikan wahyu kebenaran kepada kaumnya, dan ada pula yang dijadikan sebagai pemimpin yang membimbing pengikutnya menuju jalan kebenaran. Hal ini diberikan kepada mereka sebagai orang keimanan dan kesabaran dalam menjalankan hukum-hukum Allah. Mereka juga tabah menghadapi ujian yang diberikan dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap petunjuk Allah.³³

3. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan sekumpulan ciri khas yang digunakan pemimpin untuk menggerakkan bawahannya guna

³² Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal 123-125

³³ Media Indonesia. *Tafsir As-Sajadah Ayat 24*. <https://mediaindonesia.com/al-quran-online/as-sajadah/tafsir-ayat-24>. Diakses pada 28 Januari 2025, pukul 23.35

mencapai tujuan organisasi atau pola perilaku yang digunakan dalam menjalannya perannya sebagai pemimpin. Beberapa gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bill Woods diantaranya sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis ialah salah satu gaya kepemimpinan yang mana kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi berhak membuat kebijakan. Dalam pendekatan ini kepala sekolah memandang guru dan tenaga kependidikan hanya sebagai penerima dan pelaksana kebijakan dari kepala sekolah yang harus dilaksanakan tanpa adanya bantahan. Kepemimpinan ini cenderung membuat keputusan secara otoriter menghasilkan keputusan yang dapat menekan bawahan karena bersifat paksaan dengan aturan yang ketat dan mengikat. kepala sekolah memandang bahwa keberhasilan sekolah terletak dari kepala sekolah.³⁴

2) Kepemimpinan Demokratis

Konsep pemimpin demokratis merupakan pemimpin yang terbuka akan komunikasi dan partisipatif dalam masalah organisasi sehingga pemimpin selalu memberikan unjuk perhatian pada bawahan dan keluasan hati untuk menerima keluhan. Dalam hal ini, keberadaan bawahan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga tidak segan untuk keikutsertaan

³⁴ Said Ashlan dan Akmaluddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Makassar: Yayasan Barcode. 2021. Hal 20-21

dalam penetapan kesepakatan mufakat dengan menyumbangkan pendapat. Keterlibatan bawahan pada penyelesaian masalah dapat mendorong komitmen pada keputusan akhir. Meskipun pada dasarnya pemimpin sebagai penanggung jawab tetap memegang kendali dalam menyetujui keputusan yang disepakati sebelumnya.³⁵

3) Kepemimpinan *Laissez faire*

Gaya kepemimpinan ini mendorong kemampuan para bawahannya untuk inisiatif dan berkontribusi dalam perkembangan organisasi. Kepemimpinan ini efektif jika bawahan memiliki tingkat keahlian dan kompetensi yang tinggi serta memiliki keyakinan dalam mengejar tujuan. Dalam kepemimpinan ini, minim keikutsertaan pemimpin dalam menggunakan kekuasaannya dan cenderung memberikan fleksibilitas dan keleluasaan pada bawahannya. Penghargaan diberikan kepada bawahan yang berhasil menyelesaikan tugas yang sesuai, disamping itu ada sanksi bagi yang kurang berhasil dalam menyelesaikan tugas.³⁶

4) Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan ini ialah aura kepemimpinan yang terpancar dari seseorang karena memiliki pesona dari cara bicaranya dan aksi dalam membangkitkan semangat. Pemimpin

³⁵ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal 178-179

³⁶ Mu'ah, Tri Ifa Indrayani, Masram, dan M Sulon. *Kepemimpinan*. Depok: PT RajaGrafindo Persada 2019. Hal 32

karismatis ini akan lebih diperhatikan bawahannya baik dari penampilan, pembawaan suasana, kepribadian dan pengaruh dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.³⁷

5) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kekuatan mendorong bawahannya dengan cara melibatkan bawahannya dalam setiap transformasi organisasi, dengan begitu mereka merasa dipercayai, dihargai, dan semakin menunjukkan loyalitasnya serta yakin terhadap pemimpinnya.³⁸ Pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk memberdayakan kualitas sumber daya manusia yang ada, memberikan fasilitas memadai, menyediakan dana yang cukup dan faktor eksternal yang mendukung pengembangan kerja. Dalam indikatornya pemimpin memberikan teladan, mendorong optimalisasi kinerja, serta menciptakan lingkungan harmonis dan suportif diantara bawahan dan pemimpin.³⁹

6) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang mampu membuat perencanaan dan merumuskan visi secara jelas sehingga tujuan dapat tercapai dan lebih terarah. Pemimpin yang

³⁷ Mu'ah, Tri Ifa Indrayani, Masram, dan M Sulton. Hal 33

³⁸ Dian Perdana Riatri dan Sophia Tri Satyawati. *Mengubah Kelemahan Menjadi Peluang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah*. Jurnal Satya Widya. 38(1). 2022. Hal 34

³⁹ Basirun dan Turimah. *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1(1). 2022. Hal 37

visioner mampu memandang harapan dan memprediksi masa depan perkembangan lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin mendorong para anggotanya untuk bekerja dengan sepenuh hati dan memberikan tantangan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Nurul Hidayah kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin yang mampu dalam menyusun, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan menerapkan idealisme yang dianggap sebagai perwujudan tujuan yang harus direalisasikan melalui komitmen seluruh anggota yang terlibat.⁴⁰

b. Fungsi Pokok Seorang Pemimpin

Menurut Effendi, fungsi kepemimpinan mencakup kegiatan memandu, menuntun, membimbing anggota, membangun motivasi kerja, menggerakkan anggota mengarah pada tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan jalinan konektivitas melalui komunikasi yang baik, memberikan pengawasan secara efisien, dan memastikan seluruh anggota bekerja sesuai capaian target dan perencanaan yang telah ditetapkan.⁴¹

Fungsi-fungsi pokok pemimpin dalam menciptakan sekolah efektif berdasarkan kajian Karwati dan Priansa diantaranya:

1) *Task Related/Problem Solving Function*

⁴⁰ Hidayah, N. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2016. Hal 62

⁴¹ Said Ashlan dan Akmaluddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Makassar: Yayasan Barcode. 2021 Hal 78

Yaitu kemampuan kepala sekolah mengemukakan pendapat yang solutif menjadi kunci dalam menyelesaikan berbagai permasalahan di lingkungan kerja. Kepala sekolah aktif berkontribusi dengan menyumbangkan pemikirannya melalui himbauan agar dapat meminimalisir potensi permasalahan baik dari dalam maupun dari luar sekolah. Saran yang diberikan harus dapat menjadi solusi terhadap segala bentuk masalah di dalam sekolah.

2) *Group Maintenance Function/Social Function*

Kepala sekolah mengoptimalkan setiap sumber daya yang ada agar dapat mendukung operasional sekolah meliputi pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dan mengembangkan keterampilan. Kepala sekolah menyetujui setiap kepentingan guru, staf dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan pengembangan diri. Kemudian pemanfaatan sarana prasarana sekolah dengan memaksimalkan fungsi teknologi, fasilitas sekolah perpustakaan dan laboratorium. Pengelolaan keuangan yang efektif dengan alokasi prioritas seperti pendanaan fasilitas, kesejahteraan guru, dan meningkatkan mutu pembelajaran.⁴²

c. Peran Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah sangat memengaruhi kualitas kinerja guru terhadap mutu pendidikan. Kepemimpinan yang mampu

⁴² Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta. 2013. Hal 164

memberdayakan sumber daya manusia khususnya guru dapat dilakukan dengan cara menyediakan pelatihan bimbingan dan pengarahan untuk terus mengembangkan kualitas diri dan menjadikannya pendidik profesional. Hal ini berpengaruh pada rasa dedikasi dan pengabdian guru untuk selalu memberikan usaha-usaha terbaik dalam memberikan pembelajaran berkualitas. Lebih daripada itu guru yang senantiasa berupaya mengupgrade diri dapat menjadi model inspirasi atau teladan bagi para siswa dalam mengembangkan potensinya. Tugas dari seorang kepala sekolah sebagai pemimpin ialah memegang peranan secara penuh terhadap pelaksanaan kegiatan di sekolah seperti penyusunan program kerja, pengawasan kegiatan belajar mengajar, memberikan bimbingan, penyelenggaraan administrasi hingga penilaian kinerja.⁴³

Diperjelas oleh pendapat Mulyasa bahwa seorang pemimpin mengemban tugas sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, fasilitator, dan motivator.⁴⁴

1) Edukator

Peran edukator kepala sekolah harus dapat mewujudkan iklim belajar kondusif di sekolah, mampu membimbing seluruh anggota, memberi motivasi positif kepada seluruh guru dan

⁴³ Hasan Hariri, et al., *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi, 2016. Hal 68

⁴⁴ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006. Hal 98

tenaga kependidikan serta mampu mengimplemenntasikan model-model dan variasi metode pembelajaran.⁴⁵

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar bagi kinerja anggotanya. Kepala sekolah harus memberikan motivasi serta menjadi teladan dalam menjalani tugas-tugas dan kegiatan sekolah terutama kegiatan belajar mengajar. Kemampuan dalam membimbing, mengarahkan dan membekali guru dengan pengajaran yang dapat membantu guru memahami setiap tugasnya sebagai pendidik seperti:

- a) perencanaan pembelajaran,
- b) desain pembelajaran
- c) cara mengajar secara profesional

ketiga komponen ini akan sangat dipengaruhi oleh bimbingan dan arahan dari kepala sekolah, yang berperan sebagai pemimpin. Dengan dukungan dan pembinaan yang berkesinambungan dari kepala sekolah, guru dapat terus meningkatkan kompetensinya, sehingga kualitas pembelajaran yang diberikan di kelas pun akan semakin optimal dan berdampak positif pada hasil belajar siswa.

2) Manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer yakni berkaitan dengan optimalisasi pengelolaan organisasi yang ada di sekolah.

⁴⁵ Erus Rusdiana. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. IJEMAR, 2(1). 2018. Hal 232

Manajerial erat hubungannya dengan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, koordinasi dan pengendalian yang matang sesuai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Kemampuan manajerial pemimpin akan sangat menentukan terwujudnya suatu tujuan.⁴⁶

George R. Terry menjelaskan fungsi-fungsi manajemen yang menjadi dasar penerapan konsep manajemen dari:

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian
- c) Pelaksanaan
- d) Pengawasan

Perencanaan berarti kepala sekolah harus mampu berpikir visioner, memprediksi masa depan berdasarkan pengamatan situasi sekolah saat ini dengan membuat program-program sekolah untuk perkembangan jangka pendek hingga jangka panjang bagi sekolah. Pengorganisasian artinya kepala sekolah mampu mengkoordinasikan serta memaksimalkan sumber daya manusia dan material sekolah berdasarkan indikator capaian yang dirancang. Kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan hal yang harus dimiliki kepala sekolah dalam melakukan pendelegasian tugas guru dan tenaga kependidikan agar sesuai keahliannya. Pengaktualisasian berarti kepala sekolah sebagai pengemudi harus mengarahkan seluruh

⁴⁶ Vincent Gaspersz. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003. Hal 201

warga sekolah untuk melaksanakan pekerjaan yang esensial. Sedangkan pengendalian artinya kepala sekolah mengontrol segala kegiatan agar sesuai dengan program sekolah dan mengoreksi kekurangan atau kesalahan yang dapat menghambat pelaksanaan kegiatan.

3) Administrator

Maksud dari administrasi ialah kemampuan mencatat, menyusun, mengarsipkan dan mendokumentasikan program sekolah. dalam lingkup pendidikan artinya kepala sekolah harus mampu mengelola segala kegiatan administrasi pengelolaan sekolah, pengelolaan siswa, pengelolaan infrastruktur, pengelolaan kearsipan, dan pengelolaan keuangan. Kegiatan administrasi penting bagi operasional sekolah karena berperan dalam mengatur kebutuhan operasional. Hal ini bertujuan agar dapat mengukur tingkat produktifitas pendidikan yang berlangsung.

Administrasi dalam dunia Pendidikan mencakup:

- a) Manajemen kurikulum dan pembelajaran
- b) Manajemen kesiswaan
- c) Manajemen sarana dan prasarana
- d) Manajemen keuangan
- e) Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat (Humas)
- f) Manajemen SDM guru dan tenaga kependidikan

4) Supervisor

Pentingnya peranan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan dukungan yang diperlukan para guru untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinannya serta mengoptimalkan pengembangan personel sekolah secara keseluruhan. Tugas ini mencakup memberikan dorongan yang memotivasi, memberikan bimbingan efektif dan menyediakan kesempatan bagi para guru untuk mengembangkan potensi diri, keahlian dan kecakapan profesi guru. Semua usaha ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran yang menjadi sarana utama meningkatkan mutu pendidikan.⁴⁷

Tujuan dari supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah sebagai berikut:⁴⁸

- a) Membimbing guru dalam memberikan pemahaman mengenai tujuan pendidikan dan fungsi sekolah
- b) Menyokong guru untuk meningkatkan kesadarannya akan peran sebagai pendidik serta memahami setiap kebutuhan siswa agar dapat membantu siswa menemukan solusi dari masalah pada dirinya.

⁴⁷ Sri Rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: NASA & Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Cet 1. 2018. Hal 121

⁴⁸ Sri Rahmi. Hal 122-123

- c) Menjalankan kepemimpinan demokratis yang efektif dengan membangun hubungan interaksi untuk meningkatkan kerja yang kooperatif diantara seluruh guru, staff dan tenaga kependidikan
- d) Mengamati perkembangan kemampuan setiap guru dengan memperhatikan proses penyelesaian tugas yang dilakukan sesuai keahliannya
- e) Mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan performa mengajar
- f) Menyediakan sesi konsultasi guru untuk menemukan kekurangannya, kesulitannya dalam mengajar dan upaya perbaikan yang tepat.

Seorang supervisor perlu menerapkan teknik supervisi tertentu untuk menyesuaikan dengan kondisi sekolah dan kebutuhan yang perlu diperbaiki secara cepat berdasarkan masalah yang duhadapi sekolah. Beberapa teknik yang digunakan oleh supervisor dikelompokkan menjadi dua meliputi:⁴⁹

- (1) Teknik supervisi pendidikan bersifat individual antara lain:
 - (a) Kunjungan kelas-kelas
 - (b) Diskusi atau pembicaraan pribadi
 - (c) Perkunjungan rumah
- (2) Teknik supervisi pendidikan bersifat kelompok antara lain:

⁴⁹ Sri Rahmi. Hal 124

- (a) Rapat guru
- (b) Penataran
- (c) Demonstrasi mengajar
- (d) Laporan supervisi
- (e) Pertemuan orientasi guru baru.

Pelaksanaan tugas kepala sekolah, hendaknya bersifat demokratis dan terbuka melalui komunikasi yang intensif sehingga kepala sekolah dapat menampung informasi dari para guru dan tenaga kependidikan yang memiliki relevansi terhadap masalah dan kekurangan yang perlu diprioritaskan. Dengan begitu kepala sekolah dapat mempertimbangkan kondisi sumber daya sekolah terhadap kebutuhan guru. Kemampuan problem solving sangat penting bagi kepala sekolah dalam membantu guru menyelesaikan berbagai masalah untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

5) *Leader*

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki peranan sebagai pembimbing dan pengawas untuk meningkatkan komitmen guru dan tenaga kependidikan, membangun keterbukaan interaksi dan membagikan tugas sesuai kemampuan anggotanya. Kepribadiannya memiliki sifat integritas, berwibawa, terbuka, berpengalaman, profesional dalam menjalankan tugas, tanggung jawab atas keputusan yang dipilih, serta dapat menjadi teladan bagi seluruh anggota. Hal ini

akan menunjukkan kemampuannya dalam membangun komunikasi, menciptakan suasana kerja, kemampuannya melaksanakan visi dan misi dan kemampuannya memahami siswa dan guru.

6) Inovator

Inovasi dalam pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut memiliki strategi yang tepat untuk menjalin keharmonisan, dapat memberikan ide baru, dan mengembangkan pembelajaran inovatif. Perkembangan teknologi menjadi faktor yang menuntut pengembangan tenaga pendidik untuk mampu berinovasi dalam mendesain pembelajaran. Hal ini mengharuskan kepala sekolah agar dapat menjadi teladan untuk mempengaruhi guru dalam beradaptasi terhadap teknologi baru dan mengikuti perkembangannya. Pembaharuan inovatif dapat dijadikan sebagai upaya pemberdayaan sumber daya secara maksimal.

7) Motivator

Motivasi sangat diperlukan bagi tenaga kependidikan agar dapat menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Peranan kepala sekolah yaitu memberikan dorongan dengan bentuk ajakan kepada guru untuk mewujudkan visi dan misi bersama. Hal ini dikarenakan semangat kerja pasti mengalami naik turun yang disebabkan beberapa hal seperti masalah pribadi, tekanan

pekerjaan, kesulitan mengajar dan faktor lainnya. Kepekaan dalam merespon masalah yang dihadapi guru sangat penting untuk menjaga interaksi dan performa kinerja guru. Motivasi ditumbuhkan dengan cara melakukan pengaturan lingkungan fisik, budaya kerja, kedisiplinan, memberikan penghargaan dan fasilitas pengembangan pengajar.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Kusnandar profesionalisme merujuk pada sebuah kondisi, orientasi, nilai-nilai, tujuan serta kualitas keahlian dan kewenangan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.⁵⁰ Berikutnya Sudarman Danim mengartikan profesionalisme sebagai tekad dan komitmen individu terhadap profesinya dalam mengupayakan tingkat profesionalisme dan secara berkelanjutan mengembangkan strategi kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya.⁵¹

Menurut Mohammad Surya profesionalisme merupakan sikap mentalitas yang diwujudkan dalam bentuk komitmen anggota untuk terus melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas keprofesionalannya.⁵² Sementara menurut H.A.R Tilaar mendefinisikan profesionalisme sebagai komitmen terhadap ide dan karir secara profesional. Peraturan dan komitmen yang mengikat dasar keilmuan

⁵⁰ Kusnandar. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2007. Hal 46

⁵¹ Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2002. Hal 23

⁵² Mohammad Surya. *Organisasi Profesi, Kode Etik dan Dewan Kehormatan Guru*. Bandung: Pustaka Setia. 2007. Hal 214

dilakukan sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme karena memiliki profesi di bidangnya. Hal ini mengharuskan profesionalisme dilandasi oleh pengetahuan akademik tanpa adanya campur aduk perasaan, kemauan dan pendapat.⁵³

Sedangkan menurut Merril dalam Margarita dan Phidolija Tamonob seorang profesional adalah pendidikan dan latihan khusus yang dilalui terlebih dahulu untuk dapat menunjukkan totalitas kerja karena telah memiliki keahlian secara mendalam. Profesi guru mengharuskan guru untuk memperlihatkan kemampuan dan dedikasi mendidik dengan cara terbaik yang dimilikinya.⁵⁴ Profesionalisme guru dapat dipahami sebagai bidang pekerjaan yang bergelut di dunia pendidikan yang mana dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu pendidikan dan pelatihan khusus sesuai keahlian bidangnya.⁵⁵

Paparan pendapat-pendapat diatas mengartikan profesionalisme sebagai tekad dan komitmen dalam diri seseorang yang terhimpun pada bidang profesi untuk mengembangkan bidang keahliannya dengan kompetensi yang mumpuni agar kualitas profesionalnya tercapai secara berkesinambungan.

a. Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Abdullah dalam Musdiani merupakan potensi guru yang dimilkinya dengan kapasitas mengajar yang terampil, kemampuan melakukan bimbingan, menyusun penilaian,

⁵³ H.A.R Tilaar. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002. Hal 86

⁵⁴ Margarita dan Phidolija Tamonob. *Profesi Guru Adalah Misi Hidup*. (Indramayu: CV Adanu Abimata), Cet 1. 2021. Hal 51

⁵⁵ M. Uzer Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya. 1991. Hal 15

mengoptimalkan media pengajaran, dan membangun keterikatan dengan siswa. Keterampilan menyusun rencana kegiatan pembelajaran, administrasi kelas, mengelola kebutuhan siswa dan lainnya.⁵⁶

Seorang guru profesional ialah yang telah menempuh pendidikan formal dan mendapatkan gelar resmi berupa ijazah negara yang diakui dan telah mempunyai pengalaman dalam mengajar di kelas. Guru yang memenuhi kualifikasi tersebut diharapkan untuk berkesempatan mengajar di kelas yang besar serta mampu memimpin para staf lainnya untuk membantu persiapan kegiatan akademis.⁵⁷

Dasar hukum yang mengatur standar kualifikasi guru terdapat pada UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 10/ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 116 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Kualifikasi guru profesional, diantaranya perlu memiliki beberapa kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Pedagogi

Kompetensi pedagogi yaitu kemampuan guru dalam membangun suasana belajar yang kondusif di kelas berdasarkan

⁵⁶ Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Aceh: CV Sefa Bumi Persada. 2020. Hal 22

⁵⁷ Oemar Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009. Hal 27

variasi pengalaman belajar yang pernah diterapkan. Pedagogi yang dimiliki guru terdiri dari:

- (a) Memiliki pemahaman ilmu pengetahuan dan wawasan sebagai acuan pelaksanaan pendidikan,
- (b) Memahami karakter siswa termasuk gaya belajar yang sesuai,
- (c) Kemampuan dalam mengembangkan RPP,
- (d) Penyusunan rancangan pembelajaran,
- (e) Mampu mendesain pembelajaran inovatif dan variatif,
- (f) Kemampuan melakukan evaluasi hasil belajar sesuai prosedur,
- (g) Kemampuan mengembangkan potensi siswa dengan mengaktualkan potensi yang ada.⁵⁸

Secara tidak langsung pentingnya kemampuan pedagogi berhubungan dengan kemampuan guru melaksanakan pembelajaran meliputi kemampuan guru dalam mengkondisikan kelas kondusif agar peserta didik siap menerima pelajaran dengan pembawaan materi dan cara penyampaian yang dapat diterima peserta didik berarti guru harus memahami materi bahan ajar secara mendalam. Selain itu, guru mampu mempersiapkan kebutuhan mengajar agar pembelajaran dapat berjalan dengan kesesuaian rancangan bahan ajar dan melakukan penilaian hasil belajar secara sistematis. Terlebih lagi

⁵⁸ Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, Cet. 1. 2009. Hal 158-159

dalam hal menganalisis penilaian hasil belajar menggunakan berbagai metode untuk perbaikan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang yang berprofesi guru. Satori dalam Suhardan berpendapat bahwa kompetensi profesional guru terdiri dari:⁵⁹

- (a) Kemampuan menjabarkan kurikulum,
- (b) menyusun rencana pembelajaran,
- (c) melakukan kegiatan pembelajaran efektif,
- (d) mengevaluasi proses pembelajaran dan hasil belajar siswa,
- (e) memberikan tanggapan yang intensif,
- (f) mampu memaksimalkan peralatan dan media pembelajaran,
- (g) Kemampuan menggunakan lingkungan sekolah sebagai sumber pembelajaran,
- (h) Memberikan bimbingan dan pelayanan kepada siswa siswa yang menghadapi kesulitan memahami pelajaran,
- (i) Manajemen waktu dan efisiensi dalam menyelesaikan program-program belajar peserta didik,
- (j) Melakukan pembelajaran yang sesuai karakter siswa,
- (k) Kemampuan mengelola kegiatan pembelajaran.

⁵⁹ Eka Rista Harimurti. *Supervisi Akademik Dalam Upaya Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD)*. Jurnal Buah Hati, 6(2). 2019. Hal 80

3) Kompetensi Sosial

Sebagai individu guru tidak hanya berinteraksi dengan siswa, seringkali berinteraksi dengan lingkungan sekitar termasuk masyarakat setempat termasuk orang tua dan wali siswa juga diperlukan sehingga kepribadian sosial sangat ditekankan untuk mencerminkan seorang pendidik. Peranan guru dalam membangun interaksi dan komunikasi dapat menjadi penunjang kegiatan pembelajarannya yang efektif.

Indikator kompetensi sosial guru diantaranya disebutkan sebagai berikut:

- (a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik,
- (b) Komunikasi efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat,
- (c) Adaptif terhadap lingkungan kerja dengan keragaman sosial budaya yang ada di sekitar,
- (d) Berkomunikasi dengan komunitas guru yang seprofesi.⁶⁰

4) Kompetensi Kepribadian

Menurut Alias Mahmud dalam Musdiani adalah kemampuan pribadi yang mencerminkan kestabilan emosional, kedewasaan, kewibawaan yang pendidik merupakan suri tauladan bagi peserta didik serta memiliki akhlak mulia. Kompetensi ini meliputi kesesuaian tindakan pada norma sosial seperti

⁶⁰ Srie Faizah Lisnasari., dkk. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Media Sains Indonesia. 2023. Hal 22

menunjukkan saling sapa, toleransi, dan menunjukkan sikap kepedulian dan tolong menolong. Selain itu kebanggaan menjadi guru dan memperlihatkan tindakan yang konsisten karena guru digugu dan ditiru. Kedewasaan berarti munculnya tindakan bersifat mandiri, dan tingginya dedikasi mendidik ditunjukkan dengan performa kinerja yang baik.⁶¹

Kompetensi kepribadian guru dapat menyangkut cerminan karakter dalam diri seorang pendidik yaitu: ⁶²

- (1) Emosional yang stabil
- (2) Ketaatan terhadap norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku
- (3) sifat mandiri dan totalitas menjalani profesi guru
- (4) Kebijakan yang menunjukkan keterbukaan berfikir dan bertindak
- (5) Kewibawaan pendidik yaitu perilaku guru yang disegani dengan sifat tegas dan adil
- (6) Bersikap religius ditunjukkan dengan akhlak mulia

b. Upaya Meningkatkan Kualitas Tenaga Kependidikan

Mulyasa menyebutkan bahwa kualitas guru dan tenaga kependidikan dapat meningkat apabila kepala sekolah memiliki peran meliputi:⁶³

⁶¹ Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Aceh: CV Sefa Bumi Persada. 2020. Hal 36

⁶² Sri Rahmi. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Aceh: NASA & Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Cet 1. 2018. Hal 63-64

⁶³ Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006. Hal 69

1) Melanjutkan studi pendidikan lebih tinggi

Studi pendidikan yang lebih tinggi berarti ilmu yang didapatkan akan lebih banyak lagi. Pemahaman secara mendalam mengenai konsep materi, peningkatan kemampuan mendesain pembelajaran dan mampu merealisasikan inovasi pembelajaran yang berkualitas.

2) Mengikuti pelatihan pengembangan kualitas guru

Adanya pelatihan secara intensif dapat dijadikan sebagai penunjang guru berkualitas untuk menambah skill dan kemampuan baru yang terus berkembang dengan mengeksplor perkembangan diri.

3) Aktif melakukan penelitian

Penelitian dapat meningkatkan kualitas guru yang kompeten. Hal ini dapat meningkatkan daya pikir dan analisis yang baik bagi perkembangan diri sebagai profesi guru. Kemampuan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi mengajar dan mendesain pembelajaran peserta didik.

4) Budaya organisasi pembelajaran

Terciptanya iklim sekolah yang edukatif dengan mendukung aktivitas pembelajaran dapat meningkatkan performa mengajar guru di dalam kelas. Guru dapat menginovasikan metode pembelajaran, bereksperimen program perbaikan, belajar dari orang profesional, serta menemukan penyelesaian masalah yang sistematis.

5) Gerakan Guru Membaca

Sebagai figur utama dalam pendidikan hendaknya guru menyadari pentingnya membaca untuk pengembangan pengetahuan dan tingkat penalaran yang terkonsep. Guru bisa memaksimalkan fasilitas perpustakaan di sekolah. guru bisa saling mengajak guru lainnya untuk membentuk komunitas belajar yang positif sehingga tercipta lingkungan sekolah pembelajar.

6) Mengikutsertakan Kelompok Kerja Guru (KKG)

KKG merupakan komunitas guru untuk belajar bersama yang dibedakan menjadi KKG kelas, dan KKG khusus mata pelajaran. Program dalam KKG memiliki program difokuskan agar kompetensi profesional guru dapat meningkat dengan melakukan *focus discussion group* (FGD) atau diskusi intensif. KKG juga memiliki program penunjang keterampilan teknologi, bahasa dan wawasan guru.

7) Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP sendiri merupakan perkumpulan oleh guru mata pelajaran sebagai tempat komunikasi, belajar dan bertukar pikiran serta pengalaman mengajar. MGMP bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam melakukan perencanaan, proses pembelajaran, serta evaluasi kegiatan belajar mengajar. Orientasi dilakukannya MGMP ialah memudahkan guru-guru dalam menyusun program kegiatan di

lingkungan sekolah, membantu memecahkan masalah sehingga pembelajaran yang kondusif, efektif dan menyenangkan dapat tercapai sesuai yang diharapkan oleh guru.

C. Kinerja Guru

1. Teori Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai performa atau hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atau output dari suatu pekerjaan. Menurut August W. Smith dalam Rusman, kinerja merupakan buah dari serangkaian proses yang dijalankan oleh individu. Rusman juga menambahkan bahwa kinerja guru mencerminkan tindakan nyata guru dalam kegiatan pembelajaran mencakup merancang perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar siswa.⁶⁴

Menurut Mukhtar dalam Said Ashlan menjelaskan, kinerja merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.⁶⁵

Sebagaimana menurut Mulyana dalam Said Ashlan kinerja guru dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dalam proses pembelajaran di kelas yang dilihat dari dua segi yaitu:

- a. Segi proses, guru dianggap berhasil apabila mampu mengajak sebagian besar siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan

⁶⁴ Rusman. Manajemen Kurikulum. Jakarta: Rajawali Pers. 2009. Hal 50

⁶⁵ Said Ashlan dan Akmaluddin. Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja. Makassar: Yayasan Barcode. 2021. Hal 6

pembelajaran. Keberhasilan juga tercermin dari antusiasme dan semangat guru saat mengajar di kelas, serta adanya rasa percaya diri dalam menyampaikan materi.

- b. Segi hasil, keberhasilan guru terlihat Ketika ia mampu membawa perubahan positif pada perilaku siswa ke arah penguasaan kompetensi dasar.⁶⁶

2. Indikator Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Mustika terdapat beberapa indikator yang mencerminkan kinerja guru, diantaranya:

- a. Merancang pembelajaran

Yakni persiapan yang dilakukan guru untuk setiap sesi pengajaran

- b. Melaksanakan proses pembelajaran

Yaitu kegiatan belajar mengajar yang berlangsung tatap muka yang dilaksanakan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh program, dan diperkuat melalui pemberian tugas

- c. Melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa

Yaitu serangkaian proses sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, menganalisis, serta menginterpretasikan data terkait proses dan capaian belajar siswa guna menjadi dasar dalam pengambilan keputusan

⁶⁶ Said Ashlan dan Akmaluddin. Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja. Makassar: Yayasan Barcode. 2021. Hal 50-51

- d. Melaksanakan langkah-langkah lanjutan berdasarkan hasil penilaian terhadap prestasi belajar siswa.⁶⁷

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, indikator penilaian kinerja guru berdasarkan tiga aspek dalam kegiatan pembelajaran di kelas diantaranya:

- a. Perencanaan dalam program pembelajaran

Aspek ini menilai sejauh mana guru menguasai materi ajar yang terlihat dari cara guru menyusun program kegiatan pembelajaran secara sistematis

- b. Pelaksanaan pembelajaran

Tahap ini fokus pada cara guru mengelola kelas, memanfaatkan media pembelajaran dan sumber belajar serta menerapkan metode pembelajaran yang sesuai

- c. Evaluasi pembelajaran

Tahap ini bertujuan untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran serta menilai efektivitas proses pembelajaran yang telah berlangsung.⁶⁸

Indikator pengukuran kinerja menjadi bagian esensial dalam sistem pendidikan yang harus dilakukan karena berkaitan erat dengan kualitas pendidikan yang akan dicapai, mendorong

⁶⁷ Mustika, I Made. Kontribusi Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dalam Kaitan Dengan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Kintamani. Singaraja: Undiksha. 2010. Hal 86

⁶⁸ Depdiknas. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK. 2010. Hal 337

pengembangan profesionalisme guru, dan memastikan akuntabilitas guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

D. *Professional Learning Community (PLC)*

1. Konsep *Professional Learning Community (PLC)*

Professional Learning Community (PLC) merupakan bentuk tindakan inisiatif dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru dengan menciptakan suatu lingkungan belajar yang kolaboratif dan berkelanjutan antar guru.⁶⁹ Fungsi utama dari PLC ketika menjadi organisasi *Teacher Learning Community (TLC)*. Langkah pertama, dilakukan dengan merancang dan mengelola pengetahuan guru secara kolektif dengan mengembangkan serta berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kompetensi profesional. Kedua, merumuskan formulasi strategi untuk dapat diterapkan dalam proses pembelajaran dan merumuskan tujuan dari pembelajaran yang harus dicapai siswa. Ketiga, memelihara dan menjaga unsur budaya sekolah yang melekat dalam diri siswa dan guru dengan mempertahankan nilai-nilai norma untuk menjaga eksistensi sekolah.⁷⁰

Esensi utama dari *Professional Learning Community (PLC)* terletak pada individu yang secara aktif dan berkelanjutan mencari, berbagi ilmu serta menerapkan yang pernah dipelajari sebelumnya. Tujuan komunitas belajar profesional yaitu untuk meningkatkan efektivitas personal

⁶⁹ Azima Dimiyati. *Pengaruh Professional Learning Community Terhadap Pengembangan Profesi Guru Pada MAN di Provinsi Lampung*. Disertasi. UIN Raden Intan Lampung, 2018. Hal 108

⁷⁰ Lill Langelotz. *Teachers Peer Group Mentoring Nine Steps to Heaven*. *Jurnal of Education Inquiry*, 4(2). Center for Teaching and Learning (CLU). 2013. Hal 377

sebagai orang-orang yang profesional dalam bidangnya sebagai pengajar.⁷¹ Dalam komunitas ini kolaborasi guru dilakukan secara aktif dan kooperatif untuk membangun keterlibatan para guru. Kolaborasi yang efektif diakui sebagai komponen utama dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru untuk meningkatkan keberhasilan pembelajaran. Ketika guru banyak berperan dalam komunitas belajar, artinya keterlibatan semua guru sangat dibutuhkan untuk memberdayakan kompetensi-kompetensi yang dimiliki para guru. Oleh sebab itu, komunitas belajar profesional menjadi aspek krusial dalam mewujudkan guru profesional.⁷²

Perhimpunan kelompok belajar yang ada di Indonesia sendiri sudah terbentuk lewat *monitoring* melalui wadah organisasi seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru tingkat SD, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru tingkat SMP dan SMA. Pada forum ini guru-guru semua mata pelajaran tingkat SMP/MTs dan SMA/MA/SMK difasilitasi kelompok belajar untuk mendiskusikan masalah pembelajaran. Namun, organisasi ini belum memiliki dasar hukum yang melegalkan pemerintah melakukan alokasi dana sehingga asosiasi ini dikembangkan dengan *volunteer* untuk dapat memfasilitasi kegiatan

⁷¹ S.M. Hord. *Professional Learning Community : What are they and why are they important Issues About Change*. Austin, TX: SEDL. 1997. Hal 6

⁷² Ning H.K, Lee D & Lee W.O. *Relationships Between Teache Value Orientations, Collegiality, And Collaboration In School Proffesional Learning Communities*. Social Psychology Educations. 2015. Hal 338

para guru. Orientasi dari kegiatan tersebut yaitu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan.⁷³

2. Dimensi Komunitas Belajar Profesional

Zhao mengatakan terdapat lima dimensi utama yang dapat mendukung pelaksanaan komunitas belajar profesional, diantaranya:

a. Kepemimpinan yang suportif

Tanggung jawab kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugasnya secara individual. Namun, memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan pengembangan profesional para guru. Pada model ini, guru bertindak sebagai pengawas pembelajaran, serta menjadi tutor sejawat, penasihat sekaligus mentor bagi rekan-rekannya. Adanya peran ini diharapkan dapat mendorong daya kreatif guru serta menghasilkan solusi inovatif pada permasalahan pembelajaran yang ada.

b. Prinsip-prinsip dan visi bersama

Tim kolaboratif dibentuk agar guru-guru menjalin kolaborasi aktif untuk mencapai tujuan bersama dalam mengoptimalkan mutu proses belajar siswa. Para guru dapat memberdayakan potensi-potensi sebagai sumber daya manusia yang berharga dan menyadari keikutsertaan dalam berkontribusi dalam pengembangan komunitas belajar. Setelah prinsip-prinsip dan visi disepakati bersama, maka guru memiliki tanggung jawab yang sama antara kelasnya sendiri dan tanggung jawab terhadap seluruh perkembangan sekolah.

⁷³ Dede Rosyada. *Guru Harus Memiliki Kompetensi Sosial (2)*. 2016. <https://uinjkt.ac.id/id/guru-harus-memiliki-kompetensi-sosial-2> diakses pada 5 Februari 2025 pukul 23.05

c. Pembelajaran kolektif dan aplikatif

Pembelajaran dalam tim membantu guru bergerak menuju visi bersama. Guru melakukan kolaborasi secara aktif dalam meningkatkan keterampilan mengajar serta berbagai aspek yang menyangkut kebutuhan kegiatan pembelajaran siswa. Kolaborasi ini mencakup berbagai sumber daya pengajaran dan observasi kelas termasuk mengikuti kegiatan lokakarya. Hal ini karena guru sebagai pendidik yang memiliki jiwa pembelajar dan harus mengikuti program pengembangan lainnya dengan terus belajar untuk meningkatkan pengembangan diri.

d. Kondisi yang mendukung

Dalam konteks ini perlu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif terhadap upaya pengembangan profesionalisme dengan membangun budaya kerja kooperatif. Guru perlu memandang profesinya dengan persepsi yang lebih luas, agar guru tidak membatasi dirinya dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru. Hal ini akan mendorong dirinya untuk saling bertumbuh dan senang mengajari orang lain dengan bekal ilmu yang dimilikinya. Bentuk dukungan yang dapat diberikan pada guru meliputi bimbingan, pembinaan serta fasilitas yang mendukung perkembangan mereka sebagai pendidik.

e. Praktek pribadi bersama

Bagi guru, keberadaan komunitas belajar profesional merupakan salah satu wadah pengembangan diri untuk

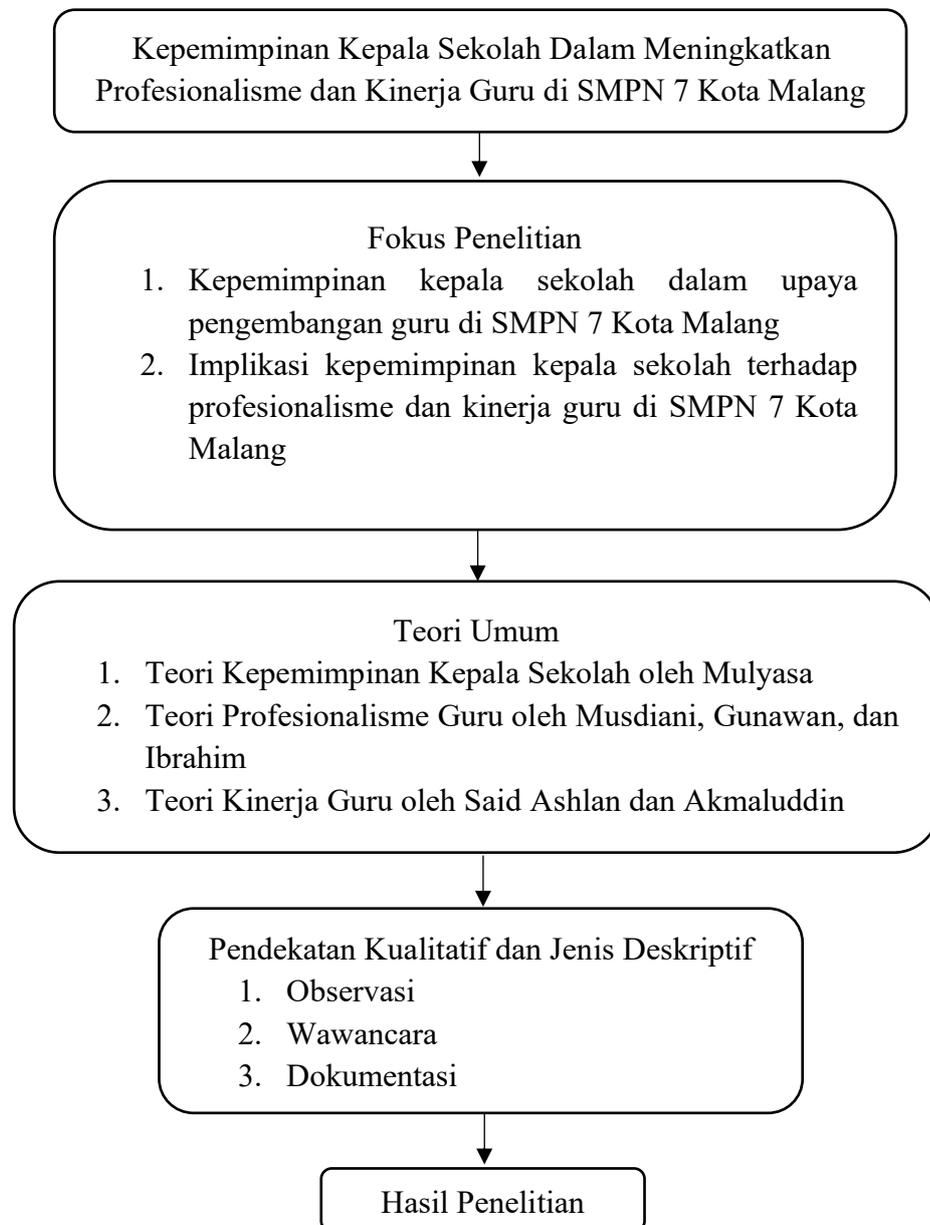
meningkatkan kualitas pengajaran dengan berbekal dari pengalaman mengajar dan praktik rekan sejawat. Adanya komunitas ini, para guru dapat memaksimalkan kompetensi guru-guru di sekitarnya untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini dapat menciptakan lingkungan pembelajar yang dinamis dan saling mendukung.⁷⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, *Professional Learning Community* (PLC) merupakan komunitas belajar yang memungkinkan setiap guru berkembang sebagai pendidik profesional tanpa terkecuali. Guru perlu membuat ruang kelas yang dapat memberikan akses belajar kepada rekan guru serta berpartisipasi dalam forum refleksi guna membangun kolegalitas dalam ruang belajar di sekolah. dikarenakan guru yang saling berbagi praktik mengajar, berinteraksi, membangun hubungan kerja sama yang erat akan memungkinkan reformasi sekolah dapat memberikan hasil yang bermanfaat.⁷⁵

⁷⁴ Zhao. *Professional Learning Community and College English Teachers Professional Development*. Journal of Language Teaching and Research, 4(6). 2013. Hal 1365

⁷⁵ Azima Dimiyati. *Pengaruh Professional Learning Community Terhadap Pengembangan Profesi Guru Pada MAN di Provinsi Lampung*. Disertasi. UIN Raden Intan Lampung. 2018. Hal 121

E. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang sebenarnya dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengulik sebuah fenomena di suatu lingkungan tanpa adanya kuantifikasi melainkan berupa deskripsi.⁷⁶ Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan kompetensi guru dan implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara, mendeskripsikan, dan menggambarkan situasi di tempat penelitian. Pendekatan kualitatif menggunakan data deskriptif tertulis maupun lisan sebagai data yang valid.⁷⁷ Menurut Mahmud pendekatan kualitatif tahapannya yaitu perumusan masalah, penyusunan kerangka teori, pengumpulan data, proses analisis data dan pelaporan.⁷⁸ Jenis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menitikberatkan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Sehingga penelitian ini dapat menguraikan penjelasan

⁷⁶ Djam'an Satori dan Aan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2011. Hal 23

⁷⁷ Moleong. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2000. Hal 34

⁷⁸ Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka. 2011. Hal 90

mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan kompetensi guru dan implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan hasil kinerja guru.

Oleh karena itu, pendekatan kualitatif jenis deskriptif digunakan untuk mengkaji permasalahan aktual. Data yang diperoleh dikumpulkan, disusun secara sistematis, dideskripsikan, lalu dianalisis berdasarkan objek penelitian guna memperoleh pemahaman mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang.

B. Lokasi Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian di SMPN 7 Kota Malang. Peneliti ingin mencari informasi dengan melakukan wawancara langsung kepada narasumber waka kurikulum dan dua orang guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang. Adapun yang menjadi pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian di SMPN 7 Kota Malang karena memiliki program pengembangan dan gurunya mayoritas bersertifikat pendidik. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja guru di sekolah sebagai upaya untuk mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal.

C. Kehadiran Peneliti

Nasution dalam sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif mengharuskan manusia sebagai instrumen penelitian utama sehingga harus

berhadapan langsung dengan informan.⁷⁹ Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan langsung dengan subjek yang diteliti. Peneliti berperan sebagai partisipan utama yang secara langsung bertatap muka dan mewawancarai informan. Dengan demikian, peneliti dapat memahami secara mendalam kondisi di lapangan, serta memungkinkan diperolehnya berbagai informasi yang nantinya akan disusun sebagai bagian dari pemaparan data.

D. Data dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data diperlukan untuk mendapatkan validitas sebuah informasi sehingga data yang didapatkan akan menentukan data tersebut memenuhi standar yang ditetapkan. Berdasarkan cara memperolehnya, terdapat dua jenis data yaitu:⁸⁰

1. Jenis Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari subjek penelitian secara langsung sebagai tangan pertama. Data primer dikatakan sebagai data yang otentik, objektif dan reliabel karena dipergunakan untuk dasar pemecahan masalah yang berkaitan dengan penelitian. Data primer yang digunakan peneliti yaitu wawancara dengan informan yang terlibat seperti waka kurikulum, guru dan tenaga kependidikan.

b. Data sekunder

⁷⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2006. Hal 306

⁸⁰ Abdul Fattah Nasution. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Harfa Creative, 2023. Hal 6

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari sumber utama. Data ini berfungsi sebagai pelengkap dan pendukung bagi data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup profil sekolah, visi misi sekolah, struktur sekolah, data guru, data siswa, data fasilitas sekolah dan sejenisnya yang memperkuat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber asal yang diperoleh. Arikunto mengemukakan sumber data penelitian berawal dari *person*, *place* dan *paper*.⁸¹

Person yang berarti sumber data diperoleh dari narasumber terpilih yang dapat memberikan jawaban wawancara. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada waka kurikulum, dan dua orang guru.

Place yaitu sumber data yang berupa lingkungan sekolah sebagai objek penelitian. Sumber data ini diperoleh dari pengamatan suasana sekolah, budaya sekolah, kegiatan sekolah serta sarana dan prasarana yang tersedia.

Paper yaitu sumber data berupa lembaran dokumen pendukung yang berhubungan dengan profil sekolah, struktur sekolah, data guru, data siswa, serta data sarana dan prasarana.

⁸¹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002. Hal 114.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama adalah memperoleh data.⁸²

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah mengamati secara langsung maupun tidak langsung dan mencatat hasil temuan di tempat penelitian. Pengamatan secara langsung berarti peneliti melihat langsung kondisi dan situasi tempat penelitian. Sedangkan pengamatan secara tidak langsung dapat ditemukan melalui website sekolah yang menampilkan kegiatan-kegiatan terkait pembelajaran dan perkembangan akademik yang ada.⁸³

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya peneliti dapat mengamati bagaimana sistem kepemimpinan kepala sekolah melalui pelaksanaan program kegiatan yang berjalan, bagaimana iklim pendidikan di sekolah, bagaimana budaya kerja di sekolah, bagaimana interaksi yang terjalin, dan bagaimana profesionalisme guru.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono pada penelitian kualitatif, teknik sampling dengan cara menentukan narasumber yang hendak diwawancarai terdapat dua jenis yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* yaitu pemilihan narasumber yang dipertimbangkan

⁸² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017. Hal 224

⁸³ Fathor Rosyid. *Metodologi Penelitian Sosial Teori & Praktik*. Kediri: IAIN Kediri Press. 2022. Hal 162

peneliti karena dianggap paling tahu sehingga hasil wawancaranya dapat merepresentasikan rumusan masalah. Adapun *snowball sampling* merupakan Teknik pengambilan data dimana jumlah sumber data awalnya sedikit, namun secara bertahap meningkat berdasarkan penelitian yang dikembangkan.⁸⁴

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan peneliti yaitu teknik *purposive sampling*. Data yang didapatkan digunakan untuk merepresentasikan hasil penelitian yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. *Purposive sampling* yang peneliti pilih adalah waka kurikulum, dan dua orang guru.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumen merupakan rekam peristiwa yang berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁸⁵

Dokumen yang peneliti jadikan sebagai pendukung penelitian ini yaitu dokumentasi yang berkaitan dengan profil sekolah, struktur kepengurusan, data jumlah guru, data siswa dan data sarana prasarana sekolah.

⁸⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2017. Hal 300

⁸⁵ Sugiyono. Hal 329

F. Analisis Data

1. Kondensasi data

Menurut Miles dan Huberman kondensasi data merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan memindahkan data pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.⁸⁶

a) *Selecting*

Selektif dalam menentukan dimensi penting, hubungan yang lebih bermakna, informasi yang dikumpulkan dan dianalisis. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi yang berupa wawancara secara langsung untuk memperkuat penelitian.⁸⁷

b) *Focusing*

Analisis data yang disesuaikan dengan fokus penelitian untuk memperjelas tujuan penelitian berdasarkan pertanyaan yang menjawab rumusan masalah. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme dan kinerja guru.

c) *Abstracting*

Upaya membuat rangkuman inti, proses dan pernyataan yang perlu dijaga dengan mengevaluasi himpunan data. Pada penelitian ini, hasil dari wawancara akan dianalisis dan dievaluasi apakah sudah bisa menjawab fokus penelitian.

⁸⁶ Miles, Huberman dan Saldana. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. 2014. Hal 10

⁸⁷ Miles, Huberman dan Saldana. Hal 18

d) *Simplifying dan Transforming*

Setelah evaluasi data dilakukan, kemudian diringkas dan dirubah melalui pemilihan seperti rangkuman atau keterangan singkat, dan mengelompokkan data.⁸⁸

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dengan menguraikan bagan, tabel ataupun *flowchart*. Uraian singkat tersebut membuat data lebih mudah dipahami karena disusun dan diorganisasikan secara terstruktur. Kemudian perlu dilakukan analisis secara mendalam untuk menemukan korelasi antardata.⁸⁹

3. Penarikan kesimpulan

Tujuan dari penarikan kesimpulan dimaksudkan agar dapat menemukan jawaban yang telah merepresentasikan fokus penelitian. Temuannya berupa deskripsi atau gambaran objek yang semula samar-samar menjadi lebih jelas setelah melewati penelitian secara mendalam.⁹⁰

G. Pengecekan Keabsahan Data

Penggabungan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data. Seperti yang dikatakan Sugiyono, triangulasi terbagi menjadi tiga antara lain:⁹¹

1. Triangulasi sumber

⁸⁸ Miles, Huberman dan Saldana. Hal 19

⁸⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2017. Hal 341

⁹⁰ Sugiyono. Hal 345

⁹¹ Sugiyono. Hal 372

Triangulasi sumber yaitu melakukan verifikasi informasi yang diperoleh dari sumber yang dipilih peneliti. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari waka kurikulum dan guru dikumpulkan, diuji dan dianalisis hasil wawancara tersebut untuk memastikan kredibilitasnya dan mendapatkan kesimpulan yang representatif.⁹²

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik yaitu melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Teknik penelitian yang digunakan peneliti ada tiga yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

3. Triangulasi waktu

Waktu dapat memengaruhi kredibilitas data seperti halnya melakukan wawancara di hari pertama berpotensi mengalami perubahan di hari berikutnya. Oleh sebab itu peneliti akan melakukan pengecekan ulang seperti wawancara, observasi dalam waktu yang berbeda.⁹³

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan mencari data dari berbagai sumber data, sumber data ini didapatkan dari narasumber yang dapat dipercaya dan mengetahui banyak mengenai kepemimpinan kepala sekolah, sekaligus profesionalisme dan kienrja guru. selain itu, triangulasi teknik, cara ini digunakan untuk memastikan bahwa narasumber menyampaikan data yang relevan dengan sumber daya yang

⁹² Sugiyono. Hal 373

⁹³ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2017. Hal 374

sama menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

H. Prosedur Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan

Pada tahap ini peneliti melakukan survei lokasi penelitian dengan observasi dan wawancara untuk menemukan kesesuaian kriteria yang dapat mendukung penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan Lapangan

Peneliti melaksanakan proses penelitian dengan mengambil data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi secara berkala.

3. Tahap Analisis Data

Peneliti merangkum hasil temuan dan data kemudian di analisis untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat dengan tujuan penelitian yang sesuai keperluan peneliti.

4. Tahap Pelaporan

Dalam pelaporan ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah berdasarkan pengamatan di lapangan. Peneliti merumuskan tujuan serta menyusun rumusan masalah. Kemudian menyusun kajian literatur teori yang relevan serta metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Tahap selanjutnya mengumpulkan data dan hasil akan dianalisis hingga tahap penarikan kesimpulan dan saran.

BAB IV
PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Sekolah

- a. Nama sekolah : SMP Negeri 7 Malang
Alamat : Jl. Lembayung Bumiayu
Kecamatan/Kab/Kota : Kedungkandang – Malang 65135
No. Telp/HP : (0341) 752032/ HP. 08883862007
- b. Tahun didirikan : 1985/1986
Tahun beroperasi : 1986
Dasar SK : SK. Mendikbud RI No.0594/0/1985
Tanggal SK : 22 November 1985
SK Perubahan Nama : SK. Mendikbud RI No.0507/0/1989
Tanggal SK : 24 Agustus 1989
NSS/NSM/NDS : 201056102104
Website : www.smpn7malang.sch.id
Email : smpn7malang@yahoo.co.id
Instagram : @smpn7malang
- c. Jenjang Akreditasi : Predikat A
- d. Status Kepemilikan Lahan : Pemerintahan
Status tanah : SHM
Luas tanah : 10.000 m²
Status kepemilikan : Pemerintah
Luas bangunan : 2.842 m²
- e. Nama Kepala Sekolah : Ida Wahyuni, M.Pd
- f. NIP : 197001251995122004
- g. No. NPWP Sekolah : 20.002.119.4- 623.000

2. Sejarah Sekolah

SMPN 7 Kota Malang berlokasi di Jalan Lembayung IV, Bumiayu, Kedungkandang. SMPN 7 Kota Malang berdiri sejak 22 November 1985 dengan nama SMP Negeri 16 Kota Malang. Kemudian berubah nama menjadi SMPN 7 Kota Malang 24 Agustus 1989.

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi

“Berkarakter, Berliterasi dan Berprestasi”

Misi

1. Menyelenggarakan pembelajaran berpusat pada peserta didik untuk membentuk profil pelajar pancasila melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler
2. Menyelenggarakan pembelajaran dengan mengintegrasikan literasi dan numerasi melalui penyusunan modul ajar
3. Memenuhi standar Kurikulum Satuan Pendidikan Sekolah yang merujuk pada Profil Pelajar Pancasila dan mengoptimalkan pemanfaatan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas dan berpusat pada siswa sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan dan mengintegrasikan program-program pemerintah kota, daerah, dan pusat
5. Menumbuhkan karakteristik Profil Pelajar Pancasila untuk mendorong peserta didik menggali potensi dirinya agar berkembang sehingga meraih cita - cita yang diinginkannya

6. Menyelenggarakan Gerakan Literasi Sekolah
7. Mewujudkan sekolah ramah anak melalui pendidikan inklusif.
8. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat siswa
9. Meningkatkan kerja sama yang baik dengan komite, dan instansi lain untuk melengkapi program sekolah yang memfasilitasi berbagai keragaman potensi, minat dan bakat peserta didik
10. Mewujudkan manajemen sekolah berbasis data yang transparan dan akuntabel
11. Menyiapkan sarana dan prasarana pendukung Satuan Pendidikan sekolah untuk mengembangkan kreatifitas, inovasi dan minat bakat peserta didik
12. Mewujudkan lingkungan sekolah sehat dan berbudaya lingkungan

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang berkarakter sesuai dengan profil pelajar pancasila.
2. Menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan berpusat pada siswa sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan dan mengintegrasikan program-program pemerintah kota, daerah, dan pusat.
3. Menghasilkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkebhinekaan global, bergotong royong, kreatif, bernalar kritis dan mandiri

4. Menghasilkan lulusan yang mempunyai kompetensi berliterasi dan bernumerasi dengan memanfaatkan teknologi yang tepat guna
5. Menghasilkan sekolah ramah anak melalui pendidikan inklusif.
6. Menghasilkan kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan belajar siswa
7. Menghasilkan kerja sama yang baik dengan komite, paguyuban dan instansi lain
8. Menghasilkan manajemen sekolah berbasis data yang transparan dan akuntabel.
9. Menghasilkan sarana dan prasarana pendukung Satuan Pendidikan sekolah.
10. Menghasilkan layanan pendidikan yang bermutu, serta memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan dirinya secara bebas, dinamis, menyenangkan dan mencintai lingkungan.
11. Menghasilkan pembiasaan sekolah sehat dan berbudaya lingkungan
12. Menghasilkan proses pembelajaran menggunakan pendekatan multi strategi dan multimedia, sumber belajar dan teknologi yang memadai, dan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.

4. Data Siswa

Tabel 4. 1 Data Siswa

Kelas	Rombel	L	P	Jumlah
VII	7	119	120	239
VIII	8	130	136	266
IX	9	132	136	268
Jumlah	25	379	403	782

5. Data Guru dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4. 2 Data Guru dan Tenaga Kependidikan

No.	Pegawai	ASN/P3K	Non ASN	Jumlah
1.	Edukatif	41	4	45
2.	Administratif	-	15	15

6. Struktur Organisasi Sekolah

Tabel 4. 3 Struktur Organisasi Sekolah

No.	Jabatan	Nama	Pend. Akhir	Masa Kerja
1.	Kepala Sekolah	Ida Wahyuni, M. Pd	S2	27
2.	Waka Humas	Nyoman Dedy K.W, S.Kom	S1	14
3.	Waka Kurikulum	Renti Andayani, S. Pd	S1	16
4.	Waka Kesiswaan	Nikmatillah, S.Pd	S1	23
5.	Waka Sarana dan Prasarana	Hamim Tohari, S. Pd	S1	23

7. Fasilitas Sekolah

Tabel 4. 4 Fasilitas Sekolah

No.	Jenis	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang kelas	27	
2.	Perpustakaan	1	
3.	Lab. Biologi	1	
4.	Lab. Fisika	1	
5.	Ruang keterampilan	1	
6.	Ruang OSIS	1	
7.	Ruang pramuka	1	
8.	Lab. Komputer	2	
9.	Ruang kepala sekolah	1	
10.	Ruang guru	1	
11.	Ruang waka	1	
12.	Ruang tata usaha	1	
13.	Ruang tamu	1	
14.	Gudang	2	
15.	Dapur	1	
16.	Kantin	1	
17.	KM/WC guru	3	
18.	KM/WC siswa	18	
19.	Ruang BK	1	
20.	UKS	1	
21.	Masjid	1	
22.	Pos satpam	1	
23.	Ruang koperasi	1	

B. Hasil Penelitian

Paparan data berikut merupakan hasil temuan pada penelitian yang dirumuskan berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan wawancara yang telah disesuaikan dengan fokus penelitian.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Guru di SMPN 7 Kota Malang

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan arah dan tujuan dalam mengusahakan pendidikan yang berkualitas di satuan pendidikan, termasuk di SMPN 7 Kota Malang. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mengarahkan seluruh komponen sekolah agar berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan. Keterlibatan guru sebagai pendidik memberikan pengaruh besar terhadap proses pendidikan.

Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu membimbing, mengedukasi dan menciptakan perubahan. Kepala sekolah yang mampu membimbing dan menjadi teladan akan lebih mudah mempengaruhi sikap dan kinerja guru, sehingga guru termotivasi untuk terus mengembangkan profesionalisme.

Guru cenderung mengikuti arahan, kebijakan, serta nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Berikut pemaparan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam perannya dan upaya-upaya kepala sekolah terhadap

pengembangan kompetensi guru di SMPN 7 Kota Malang diantaranya sebagai berikut:

a. Peran kepala sekolah

Kepala sekolah perlu menjalankan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, *leader*, innovator, dan motivator. Setiap peran saling melengkapi dan diperlukan untuk keberhasilan program pengembangan guru mencapai tujuan pendidikan. Berikut penjelasannya:

1) Peran sebagai Manajer

Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya secara efektif sangat diperlukan untuk mengembangkan sekolah. Kepala sekolah memegang peran yang penting dalam pelaksanaan program pengembangan guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah berkaitan dengan pembagian tugas pada kegiatan akademik sekolah. Seperti yang dikatakan oleh Ibu Renti Andayani selaku waka kurikulum yaitu:

“Manajemen yang mengatur program kegiatan sekolah seperti PPDB atas arahan dinas yang dihandle oleh kurikulum dan kesiswaan di sekolah. Sedangkan pembagian tugas mengajar dihandle oleh guru-guru. tetapi pembagian tugas juga tidak hanya kesiswaan atau kurikulum sendiri yang menyusun. Biasanya berkumpul dan membagi tugas tambahan kepada guru”.⁹⁴

Dapat diketahui bahwa program kegiatan sekolah yang berorientasi pada siswa ini melibatkan semua komponen sumber daya manusia. Tidak hanya tim kurikulum dan kesiswaan,

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.02 WIB

melainkan juga melibatkan guru dengan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan guru. Pentingnya keterlibatan ini memungkinkan guru untuk memahami karakter siswa dalam pembelajaran.

Hal ini dibenarkan oleh bapak Nurman terkait program kegiatan sekolah seperti pendaftaran dan pembagian kelas bahwa:

“Kegiatan pendaftaran prosedurnya telah diatur oleh pemerintah kota dengan beberapa persyaratan dengan 5 jalur. Sedangkan untuk kemampuan akademis dibagi secara merata sehingga tidak ada istilah kelas unggulan agar semua siswa dapat menjadi tutor sebaya di kelas”.⁹⁵

Bapak Muhammad Sholeh juga menyampaikan terkait

kegiatan penyusunan kurikulum dan kegiatan P5 yaitu:

“Dalam penyusunan kurikulum, kegiatan yang ada di sekolah ada 3 yaitu kokurikuler, ekstrakurikuler, dan intrakurikuler yang mana Kokurikuler mengacu pada kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler terkait bakat minat dan intrakurikuler terkait P5 tujuannya agar siswa bisa mempunyai konsep profil pelajar pancasila. Indikator penilaian P5 dimasukkan ke rapor. Jadi rapor ini terdapat 2 jenis yaitu rapor intrakurikuler dan kokurikuler. Terdapat tim P5 yang membuat modul P5, menyusun LKPD dan menyusun indikator penilaian siswa”.⁹⁶

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru yang terlibat aktif dalam kegiatan sekolah termasuk kegiatan P5 (Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila) yang merupakan implementasi kurikulum merdeka. Hal ini menjadi pondasi penting dalam memastikan setiap program dan kegiatan sekolah

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.08 WIB

⁹⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa Indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.05 WIB

berjalan efektif serta berorientasi pada kebutuhan siswa. Selain itu, dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, sehingga guru memiliki kontribusi terhadap kemajuan sekolah.

2) Peran sebagai *Leader*

Leadership yang diterapkan kepala sekolah juga ditunjukkan melalui sikap kedisiplinan di lingkungan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, penerapan kedisiplinan tidak hanya ditetapkan menjadi aturan. Melainkan kepala sekolah juga ikutserta menjalankan kedisiplinan administrasi dan memberi masukan terhadap kegiatan pembelajaran. Berikut adalah ungkapan dari Bapak Muhammad Sholeh yang mengatakan bahwa:

“Terkait kedisiplinan, kepala sekolah sangat disiplin terkait administrasi dan disiplin kerja. Karena kepala sekolah ikut memberikan saran dan masukan ketika guru memberikan materi bahkan setelah kegiatan pembelajaran. ada sesi diskusi terkait materi apa, metode, dan hasil pembelajaran”.⁹⁷

Hal ini dibenarkan oleh Ibu Renti Andayani terkait penerapan kedisiplinan di lingkungan sekolah, mengungkapkan bahwa:

“Kedisiplinan untuk guru, apabila mengalami masalah pada kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja. Maka akan dibina kembali oleh kepala sekolah. Namun, hal ini jarang terjadi, karena guru sudah memiliki kesadaran terhadap profesinya yang harus dijalankan”.⁹⁸

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.09 WIB

⁹⁸ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.05 WIB

Bapak Nurman menyambungkan mengenai apa yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan kedisiplinan di lingkungan kepala sekolah yaitu:

“Diskusi antara kepala sekolah dan guru dilakukan secara individual setiap satu semester. Jadi kepala sekolah meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan 5-6 guru terkait pembelajaran di kelas, kegiatan, materi, dan inisiatif siswa dalam proses pembelajaran yang berlangsung”.⁹⁹

Dapat diketahui bahwa, kepala sekolah tidak hanya memantau perkembangan akademik. Akan tetapi, juga menanamkan nilai kedisiplinan kepada guru maupun siswa, dengan memastikan bahwa setiap kegiatan pembelajaran telah dilaksanakan sesuai arahan. Kepala sekolah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang aktif membimbing, mendampingi, dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui diskusi. Melalui diskusi yang intensif dapat memantau perkembangan guru, kualitas pembelajaran dan kesulitan yang dihadapi. Dengan demikian, konsistensi disiplin kerja di SMPN 7 Kota Malang dapat dikatakan baik. Secara tidak langsung sikap disiplin yang diterapkan kepala sekolah menjadi salah satu kunci dalam membangun budaya kerja yang professional dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

3) Peran sebagai Edukator

⁹⁹ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.06 WIB

Sebagai edukator, kepala sekolah berkewajiban membimbing guru dengan arahan yang tepat seperti bimbingan menyusun modul ajar, silabus dan sebagainya. Supaya pelaksanaan tugas yang diemban guru dapat dikerjakan sesuai arahan. Hal ini selaras dengan ungkapan Bapak Nurman terkait peran kepala sekolah sebagai edukator dalam membimbing yaitu:

“Kepala sekolah juga memberikan pelatihan terkait profesional guru seperti metode pembelajaran dan media pembelajaran seperti pemanfaatan canva, tiktok yang mana pengisi materi tersebut disampaikan oleh guru SMPN 7 sendiri untuk diimbaskan kepada guru lain, terkadang juga mengundang pemateri dari luar”.¹⁰⁰

Dalam pelaksanaan kegiatan kombel, tidak pernah lepas dari keterlibatan kepala sekolah. Kepala sekolah sesekali menjadi pemateri dalam kegiatan kombel. Seperti yang disampaikan oleh bapak Nurman bahwa:

“Pelaksanaan kombel selama 1 jam untuk berdiskusi dengan satu rumpun mata pelajaran. Kepala sekolah juga menyampaikan materi setelah mengikuti pelatihan dari dinas pendidikan, dan PPGP yang mana materi tersebut diajarkan kepada guru untuk menerapkan di kelas yaitu disiplin positif, kepedulian dan umpan balik untuk menanggapi siswa di kelas”.¹⁰¹

Hal ini dibenarkan oleh Bapak Muhammad sholeh yang mengatakan bahwa:

“Peran kepala sekolah dalam mengembangkan komunitas belajar sebagai pemateri.”¹⁰²

¹⁰⁰ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.09 WIB

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.21 WIB

¹⁰² Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru Bahasa Indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.11 WIB

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai edukator selalu menyediakan kebutuhan guru yang berkaitan dengan kebutuhan pengembangan pembelajaran. Hal ini mencakup tanggung jawab dalam membimbing dan mengarahkan guru pada penerapan pembelajaran inovatif yang berpusat pada siswa. Melalui arahan penggunaan metode pembelajaran, menjadi bentuk dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru.

4) Peran sebagai supervisor

Kepala sekolah berperan sebagai supervisi, supervisi akademik dilakukan kepala sekolah dengan meninjau ulang penyusunan program tahunan (prota) dan program semester (promes) yang disusun oleh guru. Supervisi akademik sebagai upaya untuk memastikan kesesuaian tujuan pembelajaran dengan proses pembelajaran. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Muhammad sholeh yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah berperan dalam membimbing guru dengan diskusi untuk mengecek prota dan promes yang telah disusun guru agar sesuai dengan tujuan, capaian pembelajaran dan elemen pembelajaran”.¹⁰³

Dalam konteks ini, peneliti menggali lebih lanjut mengenai Kegiatan perancangan dan penyusunan program tahunan (prota) dan program semesteran (promes) yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan pembelajaran. Selaras dengan yang diungkapkan Ibu Renti Andayani yaitu:

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.13 WIB

“Prota promes direncanakan oleh guru dari kalender umum untuk dikonversikan menjadi kalender sekolah sehingga menyesuaikan kegiatan yang diagendakan oleh sekolah karena mengurangi kegiatan KBM. Untuk membuat kalender sekolah dibuat oleh tim kurikulum dan kesiswaan untuk menyesuaikan kegiatan sekolah. sehingga yang digunakan sebagai dasar penyusunan prota promes menggunakan kalender sekolah. Penyusunan pekan efektif berdasarkan kalender yang telah dibuat kemudian dikirimkan kepada guru untuk disusun lebih lanjut terkait prota promes dan alokasi waktu mengajar yang akan dilaksanakan”.¹⁰⁴

Dalam penyusunan dan perancangan prota dan promes, kepala sekolah juga memberikan keterbukaan kepada guru untuk mendesain rencana pembelajaran secara sistematis sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Dengan demikian, guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif, sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan lebih optimal. Selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani yaitu:

“Iya terbuka karena berhubungan erat dengan pembelajaran. Meskipun prota promes disusun sendiri oleh guru, tetapi akan disupervisi oleh kepala sekolah untuk mengetahui tujuan pembelajaran yang sesuai”.¹⁰⁵

Dapat diketahui bahwa, meskipun guru diberikan keleluasaan dalam menyusun dan merancang program tahunan dan program semester, peran kepala sekolah tidak terlepas begitu saja. Melainkan kepala sekolah tetap mereview ulang hasil prota dan promes yang disusun oleh guru. Dengan demikian, kepala sekolah dapat memastikan bahwa tujuan pembelajaran yang

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.07 WIB

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.10 WIB

dirancang telah sesuai dengan standar pendidikan serta kebutuhan siswa.

Dalam rangka memastikan efektivitas pelaksanaan kombel, kepala sekolah juga melakukan monitoring secara berkala terhadap kegiatan kombel, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memantau progres dari kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan dari kegiatan kombel. Seperti kebutuhan terkait pengadaan pelatihan atau upaya perbaikan yang berhubungan dengan proses pembelajaran. Hal ini selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani bahwa:

“Monitoring disesuaikan dengan *workshopnya*, seperti *workshop* perangkat ajar untuk melihat perangkat ajar hasil produk setelah mengikuti pelatihan tersebut seperti edit video, canva dan blog”.¹⁰⁶

Sedangkan dalam kegiatan kombel, kepala sekolah juga melakukan monitoring untuk melihat perkembangan dari hasil kegiatan yang dilaksanakan yang berpengaruh pada proses pembelajaran. Selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani bahwa:

“Monitoring yang dilakukan kepala sekolah melihat progres dari hasil kegiatan yang dilaksanakan. Terakhir kali melakukan kombel selalu di dampingi kepala sekolah sehingga secara otomatis telah dimonitoring kepala sekolah”.¹⁰⁷

Dapat diketahui bahwa kepala sekolah tidak melepas perannya dalam setiap pelaksanaan program yang dijalankan di sekolah. Sebaliknya, kepala sekolah menunjukkan keterlibatan aktif

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.33 WIB

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.34 WIB

dalam mengoptimalkan fungsi komunitas belajar. Berikut merupakan ungkapan dari Ibu Renti Andayani yang memiliki keterkaitan yaitu:

“Pengembangan program kegiatan komunitas belajar dilakukan oleh pengurus kornbel, kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah untuk mendapatkan persetujuan atau menerima revisi dan masukan. Kepala sekolah mengkonfirmasi program kegiatan yang akan dilaksanakan guna mengetahui dan memfasilitasi kebutuhan kornbel sehingga dapat kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik”.¹⁰⁸ Hal ini diperjelas oleh jawaban Bapak Nurman yang

mengatakan bahwa:

“Dalam mengembangkan komunitas belajar, kepala sekolah berperan sebagai pendamping”.¹⁰⁹

Meskipun secara struktural kepala sekolah hanya sebagai pelindung dalam kepengurusan kornbel. Namun, untuk memastikan efektivitas kegiatan kornbel memiliki tujuan yang terarah. Kepala sekolah selalu melakukan tindakan peninjauan ulang terhadap program yang akan dilaksanakan.

5) Peran sebagai Motivator

Motivasi menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk mendorong kinerja seseorang. Adakalanya performa kerja mengalami naik dan turun yang dipengaruhi oleh tekanan ataupun masalah yang dihadapi. Kepala sekolah perlu memberikan motivasi positif untuk memberikan dukungan dan mendorong kinerja guru agar dapat menjalankan tugas secara

¹⁰⁸ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.36 WIB

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.23 WIB

optimal. Selaras dengan ungkapan Bapak Muhammad Sholeh terkait peran kepala sekolah sebagai motivator bahwa:

“Sebelum kegiatan pembelajaran dimulai, kepala sekolah melakukan koordinasi pagi selama 15 menit untuk mengingatkan untuk totalitas dalam mengajar karena kompetensi profesional guru sangat penting dengan pembelajaran yang menyenangkan, disiplin positif sebagai guru”.¹¹⁰

Ibu Renti Andayani selaku waka kurikulum juga

mengatakan yang sama yaitu:

“Kepala sekolah perlu memberikan motivasi positif untuk memberikan dukungan dan mendorong kinerja guru agar lebih profesional. Peran kepala sekolah bisa dilihat pada saat pembinaan guru secara kolektif maupun individu. Motivasi kepada guru dilaksanakan ketika koordinasi pagi guru. kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada siswa setiap hari jum’at setelah do’a pagi dengan pengarahan”.¹¹¹

Hal ini dibenarkan oleh Bapak Muhammad Sholeh selaku

guru Bahasa Indonesia yang mengungkapkan bahwa:

“Kepala sekolah sering melakukan koordinasi pagi untuk mengingatkan guru agar mengajar secara profesional dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta cara-cara mendidik yang baik kepada siswa. Hal ini dapat mengontrol kinerja guru untuk menjaga performa kerja guru”.¹¹²

Motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak hanya sebatas

penyampaian sebuah kata penyemangat, tetapi juga diwujudkan melalui perhatian nyata terhadap kondisi pribadi guru yang mengalami kendal tertentu. bentuk kepedulian ini merupakan bagian dari upaya kepala sekolah untuk membangun hubungan emosional yang positif. Sehingga kepala sekolah dapat

¹¹⁰ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.15 WIB

¹¹¹ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.01 WIB

¹¹² Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 10.18 WIB

memberikan dukungan sekaligus memantau dan mengevaluasi performa kerja guru secara bijak. Karena kondisi guru sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Hal ini selaras dengan yang Ibu Renti Andayani katakan bahwa:

“Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru dengan mengkoordinasikan terkait hal-hal yang perlu ditingkatkan dari kinerja guru”.¹¹³

Namun, performa kerja seseorang tidak selalu stabil.

Adakalanya motivasi kerja mengalami penurunan karena dipengaruhi beberapa hal sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja. Terjadinya penurunan kinerja guru, diperlukan dorongan positif dari kepala sekolah. Upaya kepala sekolah dalam menangani guru yang mengalami penurunan kinerja diungkapkan oleh Bapak Nurman yang mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah melakukan pendampingan khusus yang baik untuk memotivasi, memberikan saran dan mengingatkan. Namun di SMPN 7 tidak mengalami hal tersebut, karena kepala sekolah selalu menghimbau dan melakukan koordinasi dengan memberikan dorongan positif agar guru bekerja dengan sebaik mungkin”.¹¹⁴

Ibu Renti Andayani juga menyambungkan pernyataan terkait perhatian kepala sekolah kepada guru salah satunya memberikan kesempatan diskusi yang intens kepada guru terhadap kondisi yang dialami dengan curahan hati untuk menunjukkan perhatiannya seperti yang dikatakan beliau yaitu:

“Ketika guru mengalami kesulitan baik itu masalah pribadi maupun masalah kesulitan pembelajaran untuk

¹¹³ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.12 WIB

¹¹⁴ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.24 WIB

menunjukkan kepedulian karena dapat mempengaruhi performa kerja guru”.¹¹⁵

Hal ini dibenarkan oleh Bapak Nurman yang mengatakan

bahwa:

“Pada saat sesi diskusi guru difasilitasi untuk berdiskusi mengenai hal-hal yang dialami guru terkait siswa maupun pembelajaran”.¹¹⁶

Hal ini menunjukkan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kondisi pribadi guru sangat berpengaruh pada performa kerja guru. Melalui diskusi serta pendekatan yang humanis dalam kepemimpinannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepedulian kepala sekolah dapat menumbuhkan motivasi intrinsik pada diri guru untuk terus berkembang.

b. Upaya kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensi guru

1) Mengikutsertakan MGMP/ komunitas belajar

Salah satu langkah strategis yang dapat ditempuh adalah melalui kegiatan komunitas belajar (kombel), yang berfungsi sebagai forum belajar dan diskusi antar guru untuk saling berbagi pengalaman, merefleksikan pembelajaran serta mencari upaya perbaikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Namun, keberadaan komunitas belajar tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru dengan

¹¹⁵ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.13 WIB

¹¹⁶ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.15 WIB

memberikan arahan untuk mencapai tujuan, menciptakan budaya kerja positif, dan kolaboratif.

Bapak Nurman menyampaikan terkait komunitas belajar yang menjadi forum berkumpulnya guru mata pelajaran dalam membahas pembelajaran bahwa :

“Kombel merupakan MGMP kecil yang dilaksanakan dengan guru satu sekolah. Pelaksanaannya dilakukan dengan guru per mapel berkumpul dengan kelompoknya dengan materi yang sesuai berkaitan dengan metode pembelajaran dan media pembelajaran”.¹¹⁷

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Muhammad Sholeh mengenai tujuan adanya komunitas belajar (kombel) yaitu:

“Tujuan dari kombel agar penyampaian materinya sama, asesmennya sama dengan output penilaiannya sama dan tidak terjadi kesenjangan sehingga visi misi dapat tercapai”.¹¹⁸

Orientasi komunitas belajar sendiri selain untuk menemukan capaian tujuan pembelajaran yang sama, penyampaian materi dan penilaian yang sama. Oleh sebab itu, forum ini sangat diperlukan untuk saling *sharing* ilmu maupun pengalaman.

Selaras dengan yang dikatakan oleh Ibu Renti Andayani bahwa:

“Tujuannya agar guru saling *sharing* memberi refleksi antarguru, sekaligus menjadikan pengalaman jadi bergantian praktik belajar baik yang sudah dilakukan. Guru saling mengajarkan ketika mendapatkan ilmu dan pembelajaran baru”.¹¹⁹

Adanya komunitas belajar dikalangan guru dapat membantu untuk mengetahui masalah yang dihadapi guru dan upaya

¹¹⁷ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.16 WIB

¹¹⁸ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.20 WIB

¹¹⁹ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.28 WIB

perbaikan yang relevan. Melalui diskusi terbuka, guru dapat saling bertukar pengalaman, menganalisis kendala pembelajaran serta merancang solusi yang kontekstual. Hal ini juga dapat menguatkan kolaboratif guru dengan cara saling mengajarkan satu sama lain. Terutama guru yang telah mengikuti pelatihan menuangkan ilmunya secara sukarela. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Nurman selaku guru seni budaya yaitu :

“Guru difasilitasi untuk berdiskusi dengan satu rumpun guru mapel, terkadang pada kegiatan adiwiyata yang diskusikan dikaitkan dengan pembelajaran karena guru saling belajar bersama di kombel”.¹²⁰

Menurut panduan komunitas belajar oleh Kemendikbud, pelaksanaan kombel dilakukan setiap seminggu sekali untuk mengetahui perkembangan proses pembelajaran dan upaya pembenahan. Selaras dengan yang dikatakan oleh Ibu Renti Andayani bahwa:

“Jadi ada kombel yang setiap hari jumat dilaksanakan tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme. Misalnya kurangnya media inovatif, kemudian langsung diajarkan dan praktek”.¹²¹

Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dan keterlibatan guru sangat diperlukan dalam mengembangkan pembelajaran, karena guru memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian hasil belajar siswa. Proses pembelajaran yang efektif terletak

¹²⁰ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.19 WIB

¹²¹ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.29 WIB

pada kemampuan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran secara profesional.

Sejalan dengan fungsi manajerial kepala sekolah, dalam konteks pengelolaan komunitas belajar (kombel) di sekolah, kepala sekolah membentuk kepengurusan. Karena tujuan kombel sendiri merupakan ruang belajar sekaligus forum diskusi bagi guru untuk menumbuhkan kolaborasi antar guru. Selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani mengenai pengurus komunitas belajar (kombel) yaitu:

“Pengurus komunitas belajar yang berhubungan dengan pembelajaran yang diisi oleh waka kurikulum sebagai ketua kombel, komite pembelajaran bagi sekolah penggerak, waka humas dan staf. Sedangkan kepala sekolah statusnya sebagai pelindung”.¹²²

Dapat diketahui bahwa pengurus komunitas belajar diisi oleh guru, agar memberdayakan kompetensi dan kemampuan guru dalam mengembangkan pembelajaran. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pelindung, tidak lantas melepaskan perannya begitu saja. Pelindungan ini mencakup memberikan dukungan moral, pemenuhan kebutuhan pengembangan guru, serta menjaga keberlangsungan program.

Sedangkan tindak lanjut dari kegiatan komunitas belajar (kombel) dalam pelatihan media pembelajaran IT yaitu guru mempraktekkan pelatihan perangkat bahan ajar menggunakan media pembelajaran canva dan tiktok untuk diaplikasikan dalam

¹²² Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.31 WIB

proses pembelajaran. Hal ini selaras dengan ungkapan Bapak Muhammad Sholeh yaitu:

“Materi terkait media pembelajaran, guru menuangkan hasil kegiatan tersebut untuk dipraktikkan pada modul ajar seperti canva dan tiktok untuk diterapkan pada kegiatan pembelajaran sebagai medianya”.¹²³

Dalam hal ini Ibu Renti Andayani juga membenarkan

bahwa:

“Setelah kegiatan pelatihan bukan hanya 1 hari pelatihan, tetapi menggunakan *in house training* yaitu guru-guru membuat materi kemudian tindak lanjutnya terlihat pada saat pembelajaran sehingga kepala sekolah dapat melihat efektifitas pelatihan itu dari pembelajaran yang selanjutnya akan disupervisi kembali”.¹²⁴

Dengan demikian, kegiatan pelatihan memerlukan tindak lanjut untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap proses pembelajaran. Pada kegiatan pelatihan guru harus memiliki hasil produk dari pelatihan yaitu dengan mempraktikkannya. Efektivitas pelatihan dapat diketahui setelah guru mengaplikasikannya pada proses pembelajaran.

2) Pengadaan *Workshop* dan pelatihan

Salah satu bentuk upaya kepala sekolah dalam memastikan efektivitas pengembangan profesionalisme guru adalah dengan penyusunan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru dan tantangan pembelajaran. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi bagian penting dari proses transformasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

¹²³ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.21 WIB

¹²⁴ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.14 WIB

Pengadaan *workshop* dan pelatihan merupakan bentuk upaya kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru. Hal ini dikategorikan berdasarkan kelompok mata pelajaran yang diampu agar materi pelatihan yang diterima lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru sesuai bidang keilmuan. Beberapa pelatihan yang diikuti guru ada yang berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah. Hal ini dipertimbangkan melalui tugas tambahan yang diemban guru tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Muhammad Sholeh yaitu :

“guru yang mengikuti pelatihan disesuaikan berdasarkan rekomendasi dengan menyesuaikan tugas tambahan yang diemban guru seperti guru yang ditugaskan sebagai kesiswaan, maka akan direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan kesiswaan”.¹²⁵

Guru yang mendapatkan tugas tambahan bagian kesiswaan, kepala sekolah juga memfasilitasi pelatihan yang berhubungan dengan tugas tersebut. Ibu Renti Andayani juga membenarkan mengenai ungkapan tersebut:

“Program pengembangan guru berdasarkan rekomendasi dari rapot pendidikan, sesuai kebutuhan yang perlu dikembangkan. Kemudian dimasukkan ke dalam RKAS, setiap tahun baru dimasukkan ke program sekolah sehingga anggaran bisa keluar untuk mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut”.¹²⁶

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kompetensi guru. Penyusunan

¹²⁵ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.03 WIB

¹²⁶ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.23 WIB

kegiatan pengembangan ini perlu mempertimbangkan seluruh elemen sekolah termasuk mekanisme pengadaan pelatihan intensif.

Kepala sekolah mendukung upaya pengembangan kompetensi guru dengan menyediakan kegiatan pelatihan yang intensif berdasarkan masalah yang dihadapi guru. Dalam hal ini guru membutuhkan bimbingan dan pelatihan khusus berkaitan dengan kebutuhan pengajaran. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Renti Andayani bahwa:

“Guru memiliki *problem* yang berbeda-beda seperti penguasaan IT yang sudah difasilitasi pelatihan, kurangnya penguasaan kelas solusinya adalah setiap pembelajaran kelompok guru mata pelajaran melakukan refleksi bersama merefleksi kurangnya apa dan saling *sharing* terkait cara menangani siswa, cara mendidik siswa dan hal-hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran”.¹²⁷

Dari jawaban tersebut, dapat diketahui bahwa pengadaan pelatihan, seminar ataupun *workshop* tidak hanya diadakan secara langsung, tetapi berawal dari identifikasi kebutuhan. Hasil tersebut akan menunjukkan indikator yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek kualitas pembelajaran. Kemudian, perencanaan program pengembangan guru dapat dianggarkan dengan RKAS (Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah) sebagai instrumen pendukung dalam perencanaan tersebut.

¹²⁷ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.20 WIB

Untuk mendukung keberhasilan pelatihan, penting pula menghadirkan tutor ahli atau narasumber yang kompeten sesuai dengan kebutuhan materi pengembangan pembelajaran bagi guru. Hal ini selaras dengan pernyataan Ibu Renti Andayani yang mengatakan:

“Kepala sekolah banyak mendukung dengan melibatkan narasumber dari luar yaitu dosen, tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan workshop dan penguatannya melalui kegiatan kombel. Kegiatan *workshop* dilakukan pada semester awal tepatnya pada waktu kegiatan belajar mengajar (KBM) libur sehingga tidak mengurangi jam mengajar yaitu 3-4 hari, sebelumnya pernah dilaksanakan selama 2 minggu“.¹²⁸

Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia juga membenarkan terkait upaya kepala sekolah dalam kerja sama dengan lembaga lain, sebagaimana wawancara berikut:

“Berdasarkan kerja sama sekolah dengan lembaga dan relevansi dengan materi. Pemateri terkait media pembelajaran dan Ai dari SMK Telkom, kesehatan dan narkoba dari UIN dan ITN”.¹²⁹

Sedangkan intensitas dari pengadaan pelatihan menyesuaikan jadwal akademik agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran seperti yang disampaikan oleh Bapak Nurman yaitu:

“Pelatihan dilaksanakan setiap libur semester untuk mengisi kekosongan kegiatan pembelajaran. pemateri luar selama 2 minggu, dan 1 minggu dari guru sendiri”.¹³⁰

¹²⁸ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.25 WIB

¹²⁹ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.00 WIB

¹³⁰ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.05 WIB

Dapat diketahui bahwa kehadiran tutor ahli yang kredibel dapat memberikan perspektif baru serta memberikan inspirasi dalam penerapan inovasi pembelajaran di kelas. Selain itu, efektivitas pelatihan akan lebih optimal apabila dilaksanakan secara intensif dan terstruktur dengan mengacu pada materi yang dirancang. Agar pelatihan tidak mengganggu proses pembelajaran, perlu adanya perencanaan matang, khususnya dalam penjadwalan kegiatan yang disepakati sehingga tidak mengurangi jam mengajar.

3) Mendorong pendidikan berkelanjutan

Tingkat profesionalisme guru dapat menentukan kualitas pembelajaran di kelas. Tanpa profesionalisme yang kuat, proses pembelajaran cenderung stagnan sehingga menjadi kurang relevan dengan dinamika pendidikan. Oleh sebab itu, pendidikan berkelanjutan menjadi kebutuhan mutlak bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi profesional. Ibu Renti Andayani mengungkapkan hal tersebut dengan mengatakan:

“Hampir semua guru di SMPN 7 memiliki sertifikat pendidik. Mungkin kurang 20% karena guru baru. Karena sistemnya PPG bergantian. Guru senior semua sudah bersertifikat, sedangkan guru baru tinggal seni budaya 1, bahasa indonesia 2, PKN 1, Agama 1, IPS 1 dan Matematika 2 belum tersertifikasi dan menunggu giliran. Jadi mayoritas guru di SMP 7 sudah PPG”.¹³¹

Sertifikat pendidik yang diikuti oleh guru dapat dijadikan sebagai pengakuan secara formal terhadap kompetensi

¹³¹ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.15 WIB

profesional seorang guru. Hal ini dapat mengikat komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas mengajar dan mendidik secara profesional. Berdasarkan jumlah guru yang mengikuti PPG di SMPN 7 Kota Malang, mayoritas guru memiliki sertifikat pendidik yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru-guru SMPN 7 Kota Malang telah memenuhi standar kualifikasi sebagai pendidik.

Selain itu, guru di SMPN 7 Kota Malang mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing dan mengikuti perkembangan zaman yang berarti guru tersebut dapat dikatakan sebagai guru yang profesional.

4) Membangun budaya kerja positif

Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menumbuhkan semangat kerja sama dan kolaborasi antarpendidik. Hal ini dapat menunjukkan rasa kesetaraan sehingga dapat mencegah praktik senioritas di lingkungan sekolah. Sebaliknya, tercipta budaya saling mengajarkan dimana guru yang lebih berpengalaman, dengan senang hati membimbing rekan yang lebih muda sehingga mendapatkan perspektif baru bagi mutu peningkatan mutu pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif dijelaskan oleh Ibu Renti Andayani selaku waka kurikulum bahwa:

“Budaya kerja di SMPN 7 saling bekerja sama dan berkolaborasi aktif serta tidak ada senioritas. Melainkan

semua guru saling merangkul, kalau ada guru yang tidak bisa kami saling mengajari”.¹³²

Hal ini dibenarkan oleh bapak Muhammad Sholeh selaku

guru bahasa indonesia yang mengatakan:

“Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kepala sekolah selalu berbaur dan membangun kedekatan dengan guru-guru”.¹³³

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Nurman selaku guru

seni budaya yang mengatakan:

“Kepala sekolah sering membangun komunikasi yang baik melalui *sharing* dengan guru-guru sehingga hubungan interaksi ini dapat terjalin dengan baik karena sering terlibat diskusi”.¹³⁴

Kepala sekolah SMPN 7 Malang menciptakan budaya kerja yang kondusif dengan mengedepankan pendekatan melalui komunikasi secara terbuka, kolaborasi aktif dan interaksi yang intensif dengan semua guru sehingga dapat menggerakkan guru untuk bekerja sama. Melalui komunikasi yang baik, tercipta ruang untuk saling berbagi ilmu, pengalaman dan tukar pikiran yang akan memperkuat kompetensi pendidik di lingkungan sekolah.

2. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang

Kepemimpinan yang efektif sangat mempengaruhi tingkat profesionalisme dan hasil kinerja guru. Seorang pemimpin yang

¹³² Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.10 WIB

¹³³ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.00 WIB

¹³⁴ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.03 WIB

visioner, inspiratif, dan mampu menciptakan iklim kerja kondusif akan mendorong guru untuk terus berkembang, baik dalam kompetensi pedagogi maupun profesional. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berpengaruh pada performa individu guru, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Untuk memahami lebih lanjut dampak kepemimpinan kepala sekolah secara nyata. Berikut implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru.

a. Profesionalisme guru

1) Kompetensi pedagogi

Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengelola proses pembelajaran yang efektif, dan efisien. Kemampuan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan bidang yang diajarkan. Hal ini selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani yaitu:

“Pembelajaran berkaitan dengan menyusun rancangan modul ajar yang sesuai arahan kurikulum merdeka, memanfaatkan media pembelajaran IT seperti canva, tiktok dan ppt”.¹³⁵

Selain itu, berkaitan dengan kemampuan guru menyusun program tahunan dan program semester dalam rencana pembelajaran secara sistematis sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru mata pelajaran. Selaras dengan ungkapan Bapak Nurman yang mengatakan bahwa:

“Prota dan promes masing-masing guru mata pelajaran merencanakan alur tujuan pembelajaran

¹³⁵ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.15 WIB

ditentukan terlebih dahulu secara bersama-sama. Berdiskusi terkait capaian pembelajaran untuk dipilah sebagai alur tujuan pembelajaran. Kemudian disusun prota dan promes diajukan kepada kepala sekolah untuk ditanda tangani. Setelah itu membuat modul sesuai dengan materi yang telah disusun.”

Dapat diketahui bahwa dalam aspek kompetensi pedagogi indikator profesionalisme yang harus dimiliki guru terletak pada kemampuan menyusun modul ajar atau rpp berdasarkan kurikulum yang berlaku, dan menyusun program tahunan dan program semester dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Sedangkan dalam menilai hasil belajar siswa untuk mengetahui kemampuan siswa. Selaras dengan ungkapan Bapak Nurman terkait arahan kepala sekolah dalam melakukan pembelajaran diferensiasi yaitu:

“Pada saat pembelajaran dikelas juga dilakukan diferensiasi yaitu konten, proses dan produk. Jadi mengelompokkan siswa berdasarkan kemampuan low, middle dan high untuk proses pembelajaran, harapannya agar siswa mendapatkan pemahaman yang baik dengan memberikan materi dengan sedikit berbeda agar sesuai dengan kemampuannya”.¹³⁶

Terkait hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Renti

Andayani bahwa:

“modul ajar menggunakan diferensiasi. Sehingga pengelompokan siswa, pembelajarannya dilakukan secara homogen dan heterogen. Bukan lagi mengelompokkan yang rajin. Melainkan dilakukan tes awal untuk mengetahui pengetahuan dasar siswa yang termasuk upper, middle dan lower. Jika sudah mengetahui hal tersebut, maka materi untuk pembelajaran kepada siswa tidak disamakan karena kecepatan siswa dalam memahami materi

¹³⁶ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.31 WIB

pembelajaran berbeda-beda yang lower diberikan pertanyaan yang mudah”.¹³⁷

Hal ini menunjukkan bahwa guru mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa serta menggunakan hasilnya untuk memperbaiki proses pembelajaran. Aspek ini memperlihatkan guru mampu mengenal karakteristik belajar siswa sekaligus mengetahui kemampuan siswa. Sehingga guru dapat menyesuaikan kemampuan siswa dengan metode pembelajaran yang lebih tepat.

2) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan pengajaran yang dilakukan guru. Hal ini mencakup kemampuan menguasai materi pelajaran, cara mengajar agar dalam penyampaian materi dapat dipahami oleh siswa. Hal ini selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani terkait aspek evaluasi kinerja guru yaitu:

“aspek ini mencakup kemampuan menguasai materi, performa mengajar guru, dan mampu mengimplementasi penggunaan media pembelajaran.”.¹³⁸

Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Penguasaan materi yang baik, jika disertai dengan kemampuan menyampaikan secara efektif dapat mendorong pencapaian

¹³⁷ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.18 WIB

¹³⁸ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 12.15 WIB

hasil belajar yang optimal. Selaras dengan ungkapan Bapak Nurman bahwa:

“Metode pembelajaran diarahkan untuk menggunakan metode pembelajaran *problem based learning* (PBL) dan *project based learning* (PJBL) diharapkan dengan 2 metode itu siswa dapat lebih berpikir kritis dan kreatif terkait dengan pelaksanaan pembelajaran”.¹³⁹

Kompetensi profesional juga mencakup kemampuan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kemampuan ini memungkinkan guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga guru dapat beradaptasi dengan segala bentuk perubahan. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Ibu Renti Andayani selaku waka kurikulum yaitu:

“Profesionalisme guru penting, terlebih lagi guru diharuskan mengikuti PPG sehingga menuntut guru untuk profesional. Guru yang profesional mengajar sesuai bidang keahliannya dan mengikuti perkembangan zaman. Meskipun guru senior pun mampu mengikuti perkembangan zaman. Karena di kembalikan juga dituntut untuk mengembangkan diri”.¹⁴⁰ Dengan demikian, guru dapat meningkatkan kualitas

pengajaran dengan strategi pembelajaran yang tepat. Pada akhirnya, upaya pengembangan diri ini akan berdampak langsung pada tercapainya tujuan pembelajaran yang lebih optimal dan bermutu.

¹³⁹ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.28 WIB

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.12 WIB

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif baik dengan siswa, guru, maupun orang tua. Guru harus memiliki kompetensi sosial karena peran guru tidak hanya menyampaikan materi di kelas, tetapi juga sebagai pembimbing di luar kelas yang mana berkaitan dengan interaksi dengan orang lain. Selaras dengan yang dikatakan oleh bapak Nurman yang mengatakan:

“guru yang bisa berbaur dengan siswa dan mengerti kondisi siswa dan bisa berkomunikasi dengan baik kepada wali siswa”.¹⁴¹

Kemampuan berinteraksi secara baik dengan siswa sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang nyaman, dan inklusif sehingga guru dapat memahami kebutuhan siswa. Selain kepada siswa, guru juga harus mampu menjalin kerja sama dengan sesama rekan guru. Hal ini sesuai dengan observasi bahwa terlihat guru-guru sering membangun kedekatan melalui komunikasi terbuka baik itu membahas pembelajaran dengan guru mata pelajaran maupun pembahasan dengan guru lain sehingga interaksi ini terus tumbuh dan terjalin dengan baik. Tidak ada sikap diskriminasi melainkan saling merangkul karena guru di

¹⁴¹ Wawancara dengan Bapak Nurman, selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.29 WIB

SMPN 7 senang mengajarkan guru-guru lain yang kesulitan.

142

4) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk menunjukkan kepribadian seorang pendidik yang dewasa, stabil dan berwibawa. Kompetensi ini mencakup bagaimana guru dapat menjadi figur teladan bagi siswa dengan memberikan contoh perilaku yang mencerminkan nilai-nilai positif.

Berdasarkan observasi, guru di SMPN 7 menunjukkan perilaku agamis dengan menerapkan sholat berjama'ah, mengucapkan perkataan yang baik, bersikap sopan dan menghargai orang lain terutama kepada wali siswa. Selain itu juga menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada semua siswa tanpa membeda-bedakan.¹⁴³

Kompetensi kepribadian pendidik sangat penting dalam membentuk karakter siswa. Karena dalam mengajarkan perilaku yang baik tidak cukup dengan pengajaran, melainkan juga dari apa yang dicontohkan oleh guru dalam kehidupan sehari-hari. Guru menjadi figur teladan yang menjadi panutan di lingkungan sekolah.

¹⁴²Observasi di sekolah pada 13 Januari 2025

¹⁴³ Observasi di sekolah pada 7 Maret 2025

b. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan indikator dalam menentukan hasil dari capaian kinerja guru. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, serta kontribusinya terhadap pengembangan sekolah.

Bapak Muhammad Sholeh memperjelas terkait bentuk supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bahwa:

“Banyak aspek yang menjadi bahan evaluasi kepala sekolah. Jadi kepala sekolah membentuk tim supervisi berdasarkan indikator yang telah disusun kepala sekolah. Antara guru yang disupervisi dengan tim supervisi menghadap kepada kepala sekolah untuk melaporkan hasil penilaian dan perbaikannya karena dalam mensupervisi ada 3 tahap, pra observasi, observasi dan pasca observasi”.¹⁴⁴

Hal ini juga selaras dengan ungkapan Ibu Renti Andayani

bahwa:

“Tugas kepala sekolah sebagai manajerial untuk memantau profesionalisme guru dengan melaksanakan supervisi akademik pengajar yang mana berkasnya dilengkapi oleh kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat profesionalisme guru. Sedangkan sebagai supervisor, kepala sekolah membentuk tim penilai kinerja guru untuk mensupervisi sebagai perwakilan kepala sekolah dan sebagai laporan”.¹⁴⁵

Hal ini menandakan bahwa kepala sekolah menerapkan transparansi dalam melaksanakan supervisi dengan melibatkan guru lain. Rekan guru cenderung lebih mengetahui kinerja harian yang dikerjakan oleh rekannya sehingga penilaian supervisi

¹⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.22 WIB

¹⁴⁵ Wawancara dengan Ibu Renti Andayani, S.Pd selaku waka kurikulum SMPN 7 Malang pada 13 Januari 2025 pukul 09.39 WIB

menjadi lebih adil dan tidak memihak pada guru tertentu. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menilai efektivitas kinerja secara objektif.

Profesionalisme guru dan kinerja guru menjadi faktor terpenting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berorientasi pada hasil belajar siswa. Kemampuan profesionalisme guru dalam menyusun modul ajar, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan mengevaluasi siswa. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan hal tersebut. Namun, kepala sekolah memberikan masukan untuk mengetahui kesesuaian modul ajar. Penyetoran modul ajar merupakan salah satu bentuk profesionalisme guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Selaras dengan ungkapan Bapak Nurman bahwa:

“Modul ajar disetorkan per awal semester dan akhir semester. Awal semester membuat rancangan untuk modul materi pertama berapa kali pertemuan baru dikoreksi oleh kepala sekolah untuk dicek kesesuaiannya. Sedangkan akhir semester akan dicek ulang terkait modul yang telah dibuat. Guru-guru kelengkapan untuk administrasi seperti modul ajar selalu dipenuhi”.¹⁴⁶

Dalam hal ini Bapak Muhammad Sholeh membenarkan

bahwa:

“Ketika ada kegiatan mendadak, apabila ada perubahan yang terdapat ketidaksesuaian dengan program di awal. Maka hal ini disampaikan kepada kepala sekolah sehingga membutuhkan tambahan waktu dalam penyampaian materi”.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Wawancara dengan Bapak Nurman selaku guru seni budaya SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 11.26 WIB

¹⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Muhammad Sholeh selaku guru bahasa indonesia SMPN 7 Malang pada 7 Maret 2025 pukul 10.25 WIB

Dapat diketahui bahwa kepala sekolah meninjau ulang hasil penyusunan modul ajar yang disusun oleh guru. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab untuk memastikan kesesuaian rencana pembelajaran dengan capaian tujuan pembelajaran. Melalui tinjauan ulang, kepala sekolah selain mengoreksi rancangan modul ajar, juga memberikan masukan untuk penyempurnaan rancangan modul ajar.

Hasil penilaian menunjukkan bahwa guru di SMPN 7 Kota Malang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini terbukti dari aspek-aspek kompetensi yang terpenuhi dan penugasan rancangan modul ajar yang dilakukan sesuai instruksi dan menjaga komitmen dalam menyelesaikan penyeteroran modul ajar atau rpp. Guru di SMPN 7 Kota Malang juga mampu menerapkan kolaborasi dan kerja sama dengan guru lain. Dengan demikian, kinerja guru yang tinggi merupakan hasil dari sistem supervisi yang terstruktur, dukungan kepala sekolah, dan implementasi strategi pembelajaran yang inovatif dan adaptif.

C. Temuan Penelitian

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengupayakan pengembangan guru di SMPN 7 Kota Malang
 - a. Kepala sekolah berperan penting sebagai manajer, edukator, *leader*, supervisor dan motivator. Peran ini diwujudkan melalui pendampingan, monitoring, dan pemberian motivasi kepada guru.

- b. Beberapa bentuk upaya kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru dengan mengikutsertakan MGMP/komunitas belajar, pengadaan *workshop* dan pelatihan, mendorong pendidikan berkelanjutan, dan membangun budaya kerja positif di lingkungan sekolah.
 - c. Sebagian besar guru telah memiliki sertifikat pendidik seperti PPG, yang menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kompetensi profesional.
 - d. Kepala sekolah bekerja sama dengan tutor ahli dibidangnya dalam kegiatan *workshop* dan pelatihan.
 - e. Pengembangan kompetensi guru melalui pengadaaan pelatihan intensif.
2. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang
- a. Profesionalisme guru sebagai pendidik terlihat dari pemenuhan kompetensi pedagogi, professional, sosial dan kepribadian.
 - b. Kepala sekolah melibatkan tim supervisi yang menjadi perwakilan kepala sekolah dengan 3 tahap yaitu pra observasi, observasi dan pasca observasi.
 - c. Penilaian kinerja guru memiliki indikator-indikator penilaian.
 - d. Penyetoran rancangan modul ajar pada awal semester dan pengecekan ulang pada semester akhir untuk menilai kesesuaian modul ajar.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil temuan yang telah dipaparkan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang, yang membahas tentang: praktik kepemimpinan di SMPN 7 Kota Malang, dan bentuk profesionalisme dan kinerja guru di SMPN 7 Kota Malang. Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya pengembangan guru, dan Implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme dan kinerja guru. Temuan data akan dianalisis oleh peneliti, berdasarkan hasil penelitian dan keterkaitan dengan fokus penelitian.

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Pengembangan Guru di SMPN 7 Kota Malang

Menurut Soepardi yang dikutip oleh Mulyasa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah serta membina dengan maksud mendorong atau mengajak agar bersedia mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁴⁸ Keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin sangat mempengaruhi dalam menggerakkan kinerja guru. Kemampuan seorang pemimpin mengacu pada kemampuan melakukan pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.

Sedangkan guru profesional adalah orang yang mengusahakan kemampuannya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

¹⁴⁸ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005. Hal 42

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.¹⁴⁹ Dapat dikatakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional, maka diperlukan syarat-syarat khusus bidang keguruan sehingga mampu menjalankan profesi guru. Guru profesional adalah orang yang terdidik, terlatih, serta memiliki pengalaman dibidangnya.

Kepala sekolah harus berperan aktif dan memiliki upaya yang mengarah pada pengembangan kompetensi guru. Adapun peran penting kepala sekolah dan upaya-upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah

Menurut Mulyasa, dalam mengelola sekolah kepala sekolah harus mampu menjalankan peran pentingnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator.¹⁵⁰ Peran-peran tersebut menjadi pondasi dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Salah satu aspek krusial dalam manajemen sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Hal ini perlu upaya yang dapat menggerakkan diantaranya dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru. Namun proses pengadaan pelatihan tidak lepas dari peran kepala sekolah. Oleh sebab itu, peran kepala sekolah sangat

¹⁴⁹ *Undang-undang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010. Hal 3

¹⁵⁰ Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosadakarya. 2011. Hal 98

menentukan arah dan tujuan serta strategi pelaksanaan program pelatihan yang tepat.

Berdasarkan hasil temuan, Kepala sekolah SMPN 7 Kota Malang telah menjalankan peran sebagai manajer, *leader*, edukator, dan motivator. Berikut adalah pemaparannya:

a) Peran sebagai manajer

Kepemimpinan kepala sekolah identik dengan kemampuan melakukan manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan program sekolah yang berorientasi pada pengembangan guru dan siswa. Kepala sekolah SMPN 7 Kota Malang mampu mengorganisasi dan mengarahkan tugas secara sistematis melalui pelibatan berbagai unsur sekolah, mulai dari tim kurikulum, kesiswaan hingga guru. Hal ini terlihat dari pembagian tugas dan tanggung jawab dengan mempertimbangkan kesesuaian kemampuan dan kompetensi masing-masing guru.

Sejalan dengan teori Mulyasa bahwa kepala sekolah sebagai manajer berperan dalam mengelola seluruh sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia seperti guru dan tenaga kependidikan. Kemampuan dalam menempatkan tugas yang sesuai dengan kompetensi guru.¹⁵¹

¹⁵¹ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009. Hal 38

Keterlibatan guru pada kegiatan sekolah sangat mempengaruhi efektivitas dari kegiatan tersebut terutama dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah SMPN 7 Kota Malang selalu melibatkan guru setiap kegiatan siswa terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran, tujuannya agar guru dapat memahami karakter siswa. Guru yang terlibat aktif dalam pelaksanaan program sekolah, akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tujuan kegiatan, sehingga mampu mengintegrasikannya dengan strategi pembelajaran yang tepat. Hal ini selaras dengan teori Hoy dan Miskel bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah akan meningkatkan komitmen, pemahaman, dan pelaksanaan program pembelajaran yang lebih efektif.¹⁵²

b) Peran sebagai *leader*

Dalam penerapan kedisiplinan, kepala sekolah tidak hanya membuat aturan, tetapi juga menjadi teladan dalam menjalankan disiplin administrasi dan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari keterlibatannya dalam memberi masukan terhadap materi, metode, dan hasil pembelajaran. Kepala sekolah juga berperan aktif dalam membina guru yang menghadapi kendala pada kedisiplinan, meskipun hal tersebut jarang terjadi karena guru memiliki kesadaran profesional dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah

¹⁵² Hoy, W.K., dan Miskel, C.G. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, edisi 9. McGraw-Hill Education. 2013. Hal 326

selalu mengadakan diskusi dengan guru setiap semester yang membahas pembelajaran, termasuk metode dan evaluasi.

Hal ini sejalan dengan Mulyasa yang menyebutkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam memberikan pembinaan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja guru.¹⁵³ Diperkuat oleh teori Bass dan Avolio yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan membina bawahannya untuk berkembang dan memiliki kesadaran tanggung jawab secara internal.¹⁵⁴ Dalam konteks ini, pola kepemimpinan kepala sekolah sebagai leader yang mengedepankan komunikasi dua arah, memberi pembinaan, dan evaluasi sistematis dapat menciptakan iklim kerja yang disiplin.

c) Peran sebagai edukator

Sejalan dengan pandangan Hallinger dan Murphy, arahan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan strategi pembelajaran seperti penggunaan metode pembelajaran yang efektif dan relevan, memperlihatkan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pembimbing.¹⁵⁵

¹⁵³ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. 2009. Hal 65

¹⁵⁴ Bass, B.M., dan Avolio, B.J. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications. 1994. Hal 21

¹⁵⁵ Hallinger, P., dan Murphy, J. *Assessing the Instructional Management Behavior of Principals*. *The Elementary School Journal*, 86(2). 1985. Hal 220

Peran ini ditunjukkan melalui berbagai kegiatan pembinaan, pendampingan dan bimbingan yang berkaitan dengan proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi professional guru. Kepala sekolah secara aktif membimbing guru dalam menyusun perangkat ajar seperti modul ajar, metode pembelajaran, silabus termasuk prota, dan promes, agar pelaksanaan tugas guru berjalan sesuai dengan arah dan tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Kepala sekolah memberikan kebebasan, namun tetap mengawasi hasil penyusunan prota promes agar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Selain itu, penugasan yang diberikan kepada guru juga mempertimbangkan kemampuan dan keahlian masing-masing sehingga dapat mendukung kinerja secara optimal.

d) Peran sebagai supervisor

Selaras dengan Sahertian, bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah merupakan bentuk pembinaan agar guru mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis.¹⁵⁶ Dalam praktiknya, keterbukaan kepala sekolah dalam memberikan keleluasaan kepada guru untuk merancang rencana pembelajaran menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan professional guru. Namun, tetap melakukan

¹⁵⁶ Piet.A. Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010. Hal 73

peninjauan dan evaluasi terhadap hasil perencanaan untuk memastikan ketercapaian relevansi dengan proses pembelajaran.

e) Peran sebagai motivator

Kepala sekolah SMPN 7 Kota Malang berupaya memberikan motivasi secara rutin, baik dalam bentuk kata-kata maupun perhatian terhadap kondisi pribadi guru. Koordinasi pagi selalu dilakukan oleh kepala sekolah untuk menekankan pentingnya totalitas dalam mengajar. Upaya ini bertujuan untuk membangun kesadaran kolektif terhadap tanggung jawab profesi guru. Selain itu, sesi diskusi individual yang dilakukan kepala sekolah juga menjadi sarana menyampaikan kendala, sekaligus memperkuat hubungan emosional dan professional antara guru dan kepala sekolah.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dalam bentuk pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan hubungan kerja, dan kondisi kerja. Kedua aspek ini, mampu menciptakan lingkungan

kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.¹⁵⁷

2. Upaya kepala sekolah terhadap pengembangan guru

Pengembangan guru menjadi faktor yang akan mempengaruhi ketercapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki upaya dalam pengembangan kompetensi guru. Menurut Nurjannah dan Nurhadi, pendidikan dan pelatihan merupakan proses mencakup tindakan perilaku untuk mengubah serta mengembangkan kemampuan individu, baik dalam aspek sikap, pengetahuan, maupun keterampilan.¹⁵⁸ Adapun kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 7 Kota Malang melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sebagai berikut:

a. Mengikutsertakan MGMP/komunitas belajar

Kebutuhan pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah didasarkan pada hasil rapat pendidikan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui aspek yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki. Informasi tersebut menjadi dasar pengambilan keputusan strategis terkait upaya pengembangan profesionalisme guru. Termasuk mengkategorikan pelatihan berdasarkan kelompok mata pelajaran dan tugas tambahan guru untuk menyesuaikan kebutuhan guru yang lebih spesifik. Sebagaimana Fauzi,

¹⁵⁷ Frederick Herzberg., Mausner, B., dan Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons. 1959

¹⁵⁸ Nurjannah dan Nurhadi. *Relevansi Tujuan dan Materi Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI di Era Digital*. Indonesia Journal of Islamic Educational Management, 3(2). 2020. Hal 98

maka analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan masukan atau hasil dari identifikasi kebutuhan. Diklat akan memberikan dampak signifikan apabila dapat menjawab kebutuhan peserta atau target yang telah ditetapkan, sehingga pemberian materi yang diterima peserta dapat memberikan hasil yang diharapkan.¹⁵⁹

Pelaksanaan kornbel sendiri rutin setiap hari jum'at, bertujuan untuk memberdayakan potensi guru-guru di sekolah tersebut sehingga kualitas mengajar guru semakin meningkat. Kornbel menjadi strategi yang cukup penting sebagai wadah pengembangan diri yaitu dengan memberdayakan kemampuan dan kompetensi guru. Pengembangan kegiatan kornbel di SMPN 7 Kota Malang, diwujudkan dalam bentuk partisipasi guru sebagai pengurus kornbel yang diisi oleh guru internal diantaranya ketua kornbel adalah waka kurikulum, komite pembelajaran, waka humas dan staf. Pelaksanaan kornbel sangat membantu upaya perbaikan dalam mencapai pembelajaran yang efektif. Hal ini sesuai dengan teori Wenger bahwa pembelajaran paling efektif terjadi ketika individu secara aktif berpartisipasi dalam sebuah komunitas belajar dan

¹⁵⁹ Ikka Kartika A. Fauzi. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta. 2011. Hal 45

melakukan refleksi bersama untuk meningkatkan kompetensi mengajar.¹⁶⁰

b. Pengadaan *workshop* dan pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam upaya pengembangan guru. melalui pelatihan, guru diberikan ruang untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan sikap profesional. Bentuk dukungan kepala sekolah dalam mengoptimalkan pengadaan *workshop* dan pelatihan yaitu dengan mendatangkan narasumber atau tutor ahli. Kehadiran tutor ahli tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan baru, tetapi juga inovasi pembelajaran yang relevan sehingga guru dapat mengintegrasikan metode yang tepat.

Seperti yang dikatakan Nurjannah dan Nurhadi, pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistematis yang mencakup tindakan perilaku untuk mengubah serta mengembangkan kemampuan individu, baik dalam aspek sikap, pengetahuan, maupun keterampilan.¹⁶¹

Dalam hal penyusunan kegiatan pelatihan, perlu disesuaikan dengan jadwal akademik yang ada. Penjadwalan pelatihan yang intensif dilakukan secara strategis untuk

¹⁶⁰ Etienne Wenger. *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press. 1998. Hal 4-5

¹⁶¹ Nurjannah dan Nurhadi. *Relevansi Tujuan dan Materi Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI di Era Digital*. Indonesia Journal of Islamic Educational Management, 3(2). 2020. Hal 98

mendukung pengembangan profesional guru. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi agar kegiatan pelatihan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Kegiatan pelatihan dilaksanakan setiap awal semester tepatnya pada saat hari libur.

c. Mendorong pendidikan berkelanjutan

Pendidikan profesi guru (PPG) merupakan salah satu upaya mencetak guru professional.¹⁶² Kepala sekolah menekankan guru untuk mengikuti pendidikan berkelanjutan seperti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Guru dituntut meningkatkan kompetensi agar mampu mengajar secara professional dan adaptif dengan perkembangan zaman terutama dunia pendidikan. Bertujuan agar proses pembelajaran yang dirancang guru memiliki relevansi dengan perkembangan metode pembelajaran sehingga mempengaruhi hasil belajar siswa.

Sejalan dengan konsep yang dipaparkan oleh Suyanto dan Asep, profesionalisme guru diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kompeten. Hal ini mencakup penguasaan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang menunjang tugas-tugasnya seperti materi dan modul ajar, kompetensi kepribadian, kemampuan interaktif yang efektif, serta

¹⁶² Halimah As Sa'diyah. *Pendidikan Profesi Guru Sebagai Upaya Penignkatan Professional Guru*. Seri Publikasi Pembelajaran Profesi Kependidikan, 1(1). 2023

tanggung jawab intelektual terhadap dinamika dunia pendidikan.¹⁶³

d. Membangun budaya kerja positif

Budaya kerja di SMPN 7 menekankan kerja sama dan kolaborasi serta tidak menerapkan senioritas. Melainkan, saling mengajarkan dan menguatkan komunikasi. Sehingga melalui interaksi dan kolaborasi yang terjalin ini, sangat memungkinkan tujuan dapat dicapai secara optimal. Selaras dengan Wahyusumidjo, kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab menciptakan situasi belajar mengajar yang optimal. Lingkungan yang positif mendorong kolaborasi dan inovasi di kalangan guru.¹⁶⁴

B. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki kepemimpinan efektif yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

¹⁶³ Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Professional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Jakarta: Erlangga Group. 2013. Hal 24.

¹⁶⁴ Wahyusumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. RajaGrafindo Persada. 2002. Hal 45

1. Profesionalisme guru

Implikasi kepemimpinan kepala sekolah pada profesionalisme ini terlihat pada peningkatan kompetensi pengajaran, kualitas pembelajaran, disiplin kerja, dan efisiensi administrasi. Melalui berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya seperti mengikutsertakan *workshop*, pelatihan dan komunitas belajar, mendorong pendidikan berkelanjutan, serta supervisi akademik yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan mengajar.

Profesionalisme guru mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai pengajar. Kompetensi tersebut sesuai dengan teori Rusman yang menyampaikan profesionalisme guru mencakup kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional sebagai pengajar. Terdapat empat kompetensi yang dijelaskan yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.¹⁶⁵ Hal tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogi

Kompetensi pedagogi guru berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan memahami karakter peserta didik, kemampuan menyusun modul ajar atau rpp yang sesuai

¹⁶⁵ Rusman. Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2010. Hal 22

kurikulum, mampu memanfaatkan perangkat ajar IT seperti canva, tiktok dan *powerpoint*, menyusun program tahunan dan program semester serta kemampuan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

b. Kompetensi professional

Kompetensi professional yang dimiliki guru berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi secara mendalam dan performa mengajar yang baik. Kemampuan mengembangkan materi dengan kurikulum yang berlaku yakni kurikulum merdeka dan mampu menerapkan metode pembelajaran *problem based learning* (PBL) dan *project based learning* (PJBL). Selain itu, guru professional mengikuti program pendidikan profesi untuk mengembangkan kompetensi diri sehingga guru dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial guru tercermin dari kemampuan dalam menjalin interaksi dengan siswa dan memiliki keterampilan berkomunikasi dengan wali siswa. Hubungan positif yang dibangun dengan siswa akan memudahkan guru dalam memahami karakter siswa, dan kebutuhan siswa. Dalam konteks professional, kemampuan bekerja sama dalam tim khususnya guru serumpun mata pelajaran. Guru mampu menjalin

komunikasi yang baik dengan guru dan tenaga kependidikan melalui *sharing* pengetahuan, dan pengalaman.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa guru secara aktif membangun kedekatan melalui komunikasi yang terbuka dan positif. Komunikasi ini tidak hanya terbatas pada diskusi terkait pembelajaran dengan guru mata pelajaran, tetapi juga meluas ke interaksi dengan guru-guru lain melalui kedekatan tersebut tidak menimbulkan senioritas dikalangan guru. sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif dan harmonis. Interaksi ini menunjukkan dukungan dan tidak ditemukan sikap diskriminatif antar guru.

d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter pribadi yang mencerminkan kepribadian seorang pendidik. Hal ini terlihat dari integritas dan moralitas yang tinggi sehingga mampu menjadi teladan bagi siswa dengan memberikan contoh perilaku baik. Guru mampu mencerminkan nilai-nilai positif seperti mencontohkan sholat berjama'ah, berkata yang baik, bersikap sopan dan saling menghargai.

Selain itu juga ditunjukkan dengan perhatian dan kepedulian kepada siswa tanpa membeda-bedakan kondisi siswa, melainkan memberikan perlakuan yang setara kepada semua siswa. Guru menjadi panutan dan teladan di lingkungan sekolah. Pendekatan ini sangat berdampak pada pembentukan karakter siswa. Keteladanan guru dalam bersikap positif menjadi fondasi penting dalam pendidikan karakter.

2. Kinerja guru

Dalam kegiatan supervisi akademik, terdapat 3 tahap yaitu tahap pra observasi, observasi dan pasca observasi. Kepala sekolah melibatkan tim supervisi yang diwakilkan untuk melaksanakan penilaian kinerja berdasarkan format penilaian. Laporan dan evaluasi ditandatangani untuk menunjukkan persetujuan antara penilai dengan guru yang dinilai. Kemudian hasil penilaian dari guru yang dinilai dan guru penilai diserahkan langsung kepada kepala sekolah sekaligus mengkonfirmasi bahwa penilaian dilakukan secara objektif sesuai kinerja guru selama melaksanakan tugas.

Lampiran 1B			
LAPORAN DAN EVALUASI PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN			
Nama Guru	:		
NIP/ Nomor Seri Karpeg	:/.....		
Pangkat/Golongan Ruang	:/.....		
Terhitung Mulai Tanggal	:		
NUPTK/NRG	:/.....		
Nama sekolah dan alamat	:		
Tanggal mulai kerja di sekolah ini	:		
Periode penilaian	: sampai		
PERSETUJUAN (persetujuan ini harus ditandatangani oleh penilai dan guru yang dinilai)			
Penilai dan guru yang dinilai menyatakan telah membaca dan memahami semua aspek yang ditulis / dilaporkandalam format ini dan menyatakan setuju.			
Nama Guru	:	Nama Penilai	:
Tanda Tangan	:	Tanda Tangan	:
Tanggal	:, 2023		

Gambar 5. 1 Laporan dan evaluasi

Berdasarkan observasi, komponen penilaian kinerja terbagi menjadi beberapa kompetensi yang mana setiap kompetensi memiliki indikator-indikator penilaian. Dalam indikator tersebut terdapat skor penilaian yang memiliki tiga opsi yaitu tidak terpenuhi, terpenuhi sebagian, dan terpenuhi seluruhnya. Skor penilaian setiap kompetensi disesuaikan berdasarkan skor maksimum kompetensi.

Berikut kompetensi-kompetensi yang mendasari penilaian kinerja guru yaitu kompetensi mengenal karakteristik peserta didik, kompetensi menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, kompetensi pengembangan kurikulum, kompetensi kegiatan pembelajaran yang mendidik, kompetensi memahami dan mengembangkan potensi, kompetensi komunikasi dengan peserta didik, kompetensi penilaian dan evaluasi, kompetensi bertindak sesuai norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional, kompetensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, kompetensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, kompetensi bersifat inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, kompetensi berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat, kompetensi penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata

pelajaran yang diampu, serta kompetensi mengembangkan keprofesioan melalui tindakan.

Penilaian untuk Kompetensi 2 : Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.			
Indikator	Skor		
	Tidak ada bukti (tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1 Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.			2
2 Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.			2
3 Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukan, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana terkait keberhasilan pembelajaran.			2
4 Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.			2
5 Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik		1	
6 Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakan untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.		1	
Total skor untuk kompetensi 2			10
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator x 2			12

Prosentase = (Total Skor / Skor Maksimum) x 100 %	83
Nilai untuk kompetensi 2	
1 0% < X ≤ 25% = 1	
2 25% < X ≤ 50% = 2	
3 50% < X ≤ 75% = 3	
4 75% < X ≤ 100% = 4	

Gambar 5. 2 Indikator penilaian

Kepala sekolah juga menekankan aspek kinerja pada rpp atau modul ajar yang disetorkan. Penyetoran modul ajar atau rpp ini dapat dilihat berdasarkan jumlah pokok bahasan dan juga jumlah pertemuan dalam pembelajaran yang dilakukan oleh setiap guru mata pelajaran. Guru di SMPN 7 Kota Malang menyetorkan modul ajarnya di awal semester, sedangkan penilaian dilakukan di akhir semester setelah dikumpulkan secara lengkap terkait hasil

pembelajaran atau capaian pembelajaran guru selama mengajar. Dalam hal penyeteroran modul ajar, guru SMPN 7 selalu mengumpulkan rpp atau modul ajar sesuai dengan banyaknya pertemuan pembelajaran dan menyertakan hasil capaian pembelajaran.

Pada aspek lainnya, kepala sekolah menilai kedisiplinan kerja, disiplin administrasi, keaktifan kegiatan sekolah dan tanggung jawab profesi. Hasil tersebut menunjukkan adanya peningkatan pada kedisiplinan kerja, ketepatan waktu, disiplin dalam memenuhi administrasi sekolah baik itu administrasi kepegawaian, administrasi kurikulum, dan administrasi siswa, guru juga selalu aktif dalam kegiatan sekolah termasuk aktif mengikuti program pengembangan pelatihan. Tanggung jawab profesi tercermin dari meningkatnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

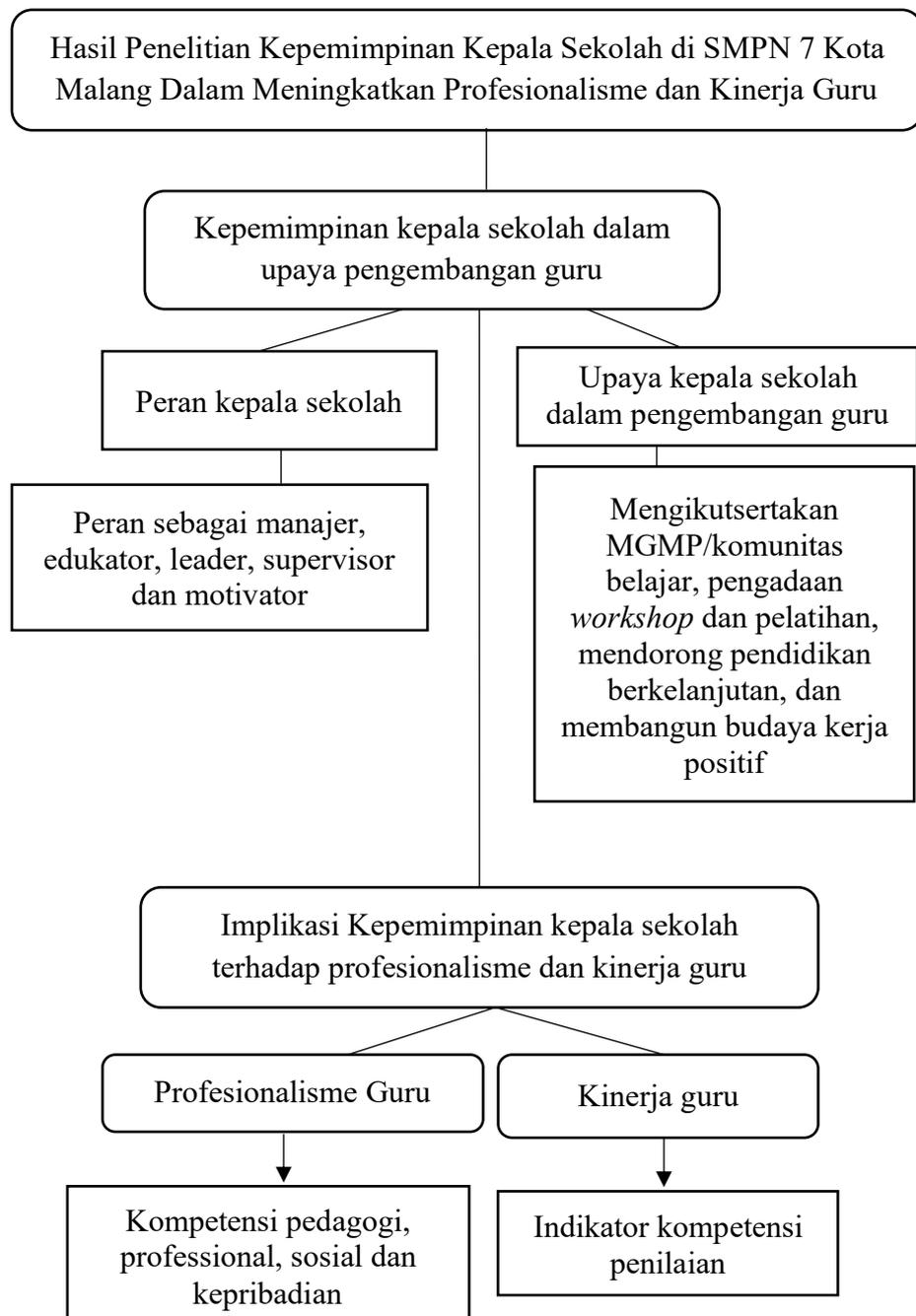
Hal ini sesuai dengan Masrum dalam mengartikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran. Indikator dari kinerja ini berupa perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran serta tindak lanjut dalam mendukung perkembangan siswa agar mencapai tujuan pengajaran. Semakin baik kinerja guru, maka semakin besar dampaknya terhadap kemajuan dan kualitas pendidikan di sekolah.¹⁶⁶

¹⁶⁶ Masrum. *Kinerja Guru Professional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara. 2021. Hal 31

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tercermin dalam peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pokok guru di sekolah. Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif membantu guru mengenali kelebihan dan kelemahannya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja guru. Peningkatan profesionalisme dan kinerja berkaitan dengan perkembangan proses pembelajaran seperti kemampuan mengajar, menyusun perangkat ajar, pengelolaan kelas serta keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013. Hal 47

Bagan 5. 1 Hasil Penelitian



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dihasilkan penulis yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di SMPN 7 Kota Malang” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 7 Kota Malang dalam upaya pengembangan guru menunjukkan peran yang aktif, strategis dan berorientasi pada kemajuan mutu pendidikan. Kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai edukator, manajer, *leader*, supervisor dan motivator. Kepala sekolah telah melakukan upaya dalam pengembangan kompetensi guru dengan cara (1) mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP/komunitas belajar, (2) Pengadaan *workshop* dan pelatihan, (3) Mendorong Pendidikan berkelanjutan, dan (4) Membangun budaya kerja positif. Upaya tersebut berhasil memfasilitasi guru dalam mengembangkan kompetensinya dengan baik.
2. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 7 Kota Malang terhadap profesionalisme dan kinerja guru sangat berdampak signifikan. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif memberikan dampak positif terhadap meningkatnya motivasi kerja guru, kedisiplinan dan tanggung jawab profesional, serta kemampuan mengelola proses pembelajaran secara efektif. Penilaian kinerja guru terhadap tugas dan tanggung jawab dilakukan secara objektif melihat aspek-aspek

kompetensi guru yang telah terpenuhi. Hasil dari kepemimpinan ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja guru yang tercermin dalam meningkatnya hasil belajar siswa, pengembangan media pembelajaran, serta tumbuhnya kolaborasi dikalangan guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, berikut adalah saran-saran yang dapat penulis berikan:

1. Diharapkan untuk kepala sekolah agar memberikan banyak pelatihan yang lebih baik bagi semua guru dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai sebagai kebutuhan pengembangan diri serta melakukan monitoring secara rutin. Sehingga kompetensi guru dapat terus meningkat dan mampu beradaptasi dengan dinamika pendidikan.
2. Diharapkan untuk seluruh guru dan tenaga pendidik agar memaksimalkan sumber daya yang tersedia di sekolah khususnya mengoptimalkan program pengembangan guru agar dapat merealisasikan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin, Said Ashlan dan. 2021a. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Akmaluddin, Said Ashlan dan. 2021b. *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Amiruddin. 2018. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri Di Kota Banda Aceh." *Journal of Islamic Education* 1(2):182–204.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aripin, Dadi Permadi dan Daeng. 2007. *Leadership Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Edisi Penyempurnaan
- Basirun, Basirun, and Turimah Turimah. 2022. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1:34–41. doi: 10.58561/mindset.v1i1.28.
- Bass, B.M., dan Avolio, B. .. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Depdiknas. 2010. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal

PMPTK.

Dimiyati, Azima. 2018. “Pengaruh Professional Learning Community Terhadap Pengembangan Profesi Guru Pada MAN Di Provinsi Lampung.” UIN Raden Intan Lampung.

Dosen., Undang-undang Guru dan. 2010. *Undang-Undang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.

Fauzi, Ikka Kartika A. 2011. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.

Firman, Moh. 2022. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Di SDIT Az-Zahra Sragen.” Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Ford, Baldwin dan. 1998. “Training Transfer: Review and Directions for Future Research.” *Personnel Psychology*, 41 63–105.

Frederick Herzberg., Mausner, B., dan Snyderman. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hallinger, P., dan Murphy, J. 1985. “Assessing the Instructional Management Behavior of Principals.” *The Elementary School Journal* 86(2):217–47.

Hamalik, Oemar. 2009. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Harimurti, Eka Rista. 2019. “Supervisi Akademik Dalam Upaya Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PIAUD).” *Jurnal Buah Hati* 6(2):78–85.

Hasan Hariri, et al. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.

- Hidayah, N. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hord, S. M. 1997. "Professional Learning Community : What Are They and Why Are They Important Issues About Change." *Austin, TX: SEDL*.
- Hoy, W.K., dan Miskel, C. .. 2013. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9th ed. McGraw-Hill Education.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Ilyasi, Moh. 2020. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah Plus Semarang." UIN Walisongo Semarang.
- Indonesia., Media. n.d. "Tafsir As-Sajdah Ayat 24." Retrieved (<https://mediaindonesia.com/al-quran-online/as-sajdah/tafsir-ayat-24>).
- Jalal, Fasli. 2005. *Kebijakan Pendidikan Dalam Profesionalisasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Bandung: FIP UPI.
- Jihad, Suyanto dan Asep. 2013. *Menjadi Guru Professional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Jakarta: Erlangga Group.
- Khoirussalim, Umar Sidiq dan. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Komariah, Djam'an Satori dan Aan. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kusnandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Langelotz, Lill. 2013. "Teachers Peer Group Mentoring Nine Steps to Heaven."

Jurnal of Education Inquiry 4(2).

Lisnasari, Srie Faizah dkk. 2023. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Lumban Gaol, N. T., & Siburian, P. 2018. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan* 5(1):66–73.

Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Masrum. 2021. *Kinerja Guru Professional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Megawati, Syamsir dan Firdaus. 2021. “Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru.” *Jurnal Al-Ilmi* 1(2):31–45.

Miles, Huberman dan Saldana. n.d. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. 3rd ed. USA: Sage Publications.

Miskel, Wayne K. Hoy dan Cecil G. 2008. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill Education.

Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.

Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mu’ah, Tri Ifa Handayani et. a. 2019. *Kepemimpinan*. Depok: CV Rajawali Pers.

Muh. Muharram, Dkk. 2024. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13(2).

Muhaimin. 2012. *Ngan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah, Madrasah*

Dan Perguruan Tinggi. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.

Muhammad Irfan Effendi. 2023. "Kondisi Guru Di Indonesia: Kuantitas Dan Kualitas." Retrieved May 27, 2025 (https://kumparan.com/muhammad-irfan-effendi/kondisi-guru-di-indonesia-kuantitas-dan-kualitas-21fh2Df5Qt8?utm_source=chatgpt.com).

Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.

Mulyasa. 2015. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Musdiani, Gunawan, dan Ibrahim. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Aceh: CV Sefa Bumi Persada.

Mustika, I. Made. 2010. *Kontribusi Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dalam Kaitan Dengan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Kintamani*. Singaraja: Undiksha.

Muzayanah, Afifah. 2022. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Muhammadiyah 1 Purwokerto."

- Nasution, Abdul Fattah. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Harfa Crea.
- Nawawi., Hadari. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Ning H.K, Lee D. &. Lee W. .. 2015. “Relationships Between Teache Value Orientations, Collegiality, And Collaboration In School Proffesional Learning Communities.” *Social Psychology Educations*.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Nurhadi, Nurjannah dan. 2020. “Relevansi Tujuan Dan Materi Dalam Program Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI Di Era Digital.” *Indonesia Journal of Islamic Educational Management* 3(2):96–107.
- Nurherliyany, Metty. 2017. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru: Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras Dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya.” *IJEMAR* 1(2).
- Priansa, Euis Karwati dan Donni Juni. 2013. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmi, Sri. 2018. *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. 1st ed. Banda Aceh: NASA & Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Rosyada, Dede. 2016. “Guru Harus Memiliki Kompetensi Sosial (2).” Retrieved February 5, 2025 (<https://uinjkt.ac.id/id/guru-harus-memiliki-kompetensi-sosial-2>).
- Rosyid, Fathor. 2022. *Metodologi Penelitian Sosial Teori & Praktik*. Kediri: IAIN Kediri Press.
- Rusdiana, Erus. 2018. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *IJEMAR* 2(1).

- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusman. 2010. Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sa'diyah, Halimah As. 2023. *Pendidikan Profesi Guru Sebagai Upaya Penignkatan Professional Guru*. 1st ed. Seri Publikasi Pembelajaran Profesi Kependidikan.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet. A. 2010. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Satyawati, Dian Perdana Riatri dan Sophia Tri. 2022. "Mengubah Kelemahan Menjadi Peluang Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah." *Jurnal Satya Widya* 38(1).
- Shihab, M. Qursaish. 2011b. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017b. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulthon, M. 2009. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LaksBangPRESSindo.
- Suprayogo, Imam. 1999. *Reformasi Visi Dan Misi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press.
- Surya, Mohammad. 2007. *Organisasi Profesi, Kode Etik Dan Dewan Kehormatan Guru*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sutikno, Sobry. 2018. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Syarbini, Jaja Jahari dan Amirullah. 2013. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tamonob, Margarita dan Phidolija. 2021. *Profesi Guru Adalah Misi Hidup*. 1st ed. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Teti Ratnawulan, Dkk. 2021. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Lombok tengah: Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia.
- Tilaar, H. A. .. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Usman, M. Uzer. 1991. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Wahyusumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.
- Wenger, Etienne. 1998. *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zahra, Najmah Hadzami. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Wijaya Kusuma Tangerang Selatan." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Zhao. 2013. "Professional Learning Community and College English Teachers Professional Development." *Journal of Language Teaching and Research* 4(6).

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 Jl. Veteran No. 19 Telp. (0341) 560946, Fax. (0341) 551333
 Website: <http://dikbud.malangkota.go.id> | Email: dikbud@malangkota.go.id
 Malang Kode Pos: 65145

REKOMENDASI
 Nomor: 000.9.2./1094/35.73.401/2024

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dari tanggal 13 Desember 2024 Nomor: 4521.Un.03.I/TL.001/12/2024 Perihal: Permohonan Ijin Penelitian, maka dengan ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang memberi ijin untuk melaksanakan kegiatan dimaksud kepada Saudara:

1. Nama : Yunita Maqshurotni Fil Khiyyan
2. NIM : 210106110095
3. Jenjang : S1
4. Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
5. Tempat Pelaksanaan : SMPN 7 Malang
6. Waktu Pelaksanaan : 8 Januari 2025 – 20 Maret 2025
7. Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Optimalisasi pada Komunitas Belajar di SMPN 7 Kota Malang

Dengan Ketentuan:

1. Dikoordinasikan sebaik – baiknya dengan Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar dan Kepala SMPN 7 Malang
2. Tidak melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul, maksud dan tujuan penelitian
3. Menjaga perilaku dan menaati tata tertib yang berlaku pada lembaga tersebut di atas.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Selesai melaksanakan penelitian / Observasi / KKL / KKN, wajib menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang
6. Dilaksanakan dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Demikian untuk dijadikan periksa.

Malang, 16 Desember 2024
 A. K. KEPALA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
 Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian



DYAH KUSUMINI, S.Si
 Pasia, T.1. IIIA
 NIP. 198002292905012017

Tembusan
 Yth:

1. Bpk. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang (Sebagai Laporan)
2. Sdr. Kepala SMPN 7 Malang
3. Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Yang bersangkutan

Lampiran 2: Dokumentasi wawancara



Lampiran 3: Banner Rapot Pendidikan Sekolah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Yunita Maqshurotun Fil Khiyam
 NIM : 210106110095
 Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 09 Juni 2003
 Tahun Aktif : 2021-2025
 Alamat : Perumahan Kopian Barat Blok C No. 10,
 Kelurahan Ketapang, Kota Probolinggo
 No.Hp : 081217281109
 Email : yunita.maqshurotun09@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :

1. TK Kuncup Harapan	2008-2009
2. MI HIDAYATUL ULA	2009-2015
3. MTs Negeri Kota Probolinggo	2015-2018
4. MAN 2 Kota Probolinggo	2018-2021
5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2021-2025