

# PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SDN 05 SUNGAI PADUAN KECAMATAN SIMPANG HILIR KABUPATEN KAYONG UTARA

Emron\*

SDN 05 Sungai Paduan

Corresponding Author's e-mail : [emron05sungaipaduan@gmail.com](mailto:emron05sungaipaduan@gmail.com)\*

**ARMADA**  
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

**ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 3 March 2023

Page: 182-204

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i3.428>

#### Article History:

Received: March, 18 2023

Revised: March, 19 2023

Accepted: March, 23 2023

**Abstract :** *This study aims to find out about the role of the principal in order to improve teacher professionalism which includes six aspects, namely: the role of the principal as a leader, the role of the principal as a motivator, the role of the principal as a supervisor, the role of the principal as an innovator, the role of the principal as a manager, and the role of the principal as an educator. This research was conducted at SDN 05 Sungai Paduan in January – May 2022.*

*This research is a research that uses quantitative descriptive methods. The population in this study is all teachers and staff employees of SDN 05 Sungai Paduan. In this study, the author used a sample of 10 teachers who taught at SDN 05 Sungai Paduan as many as 10 people.*

*The results showed that: the implementation of the role of the principal at SDN 05 Sungai Paduan went quite well in this case the role of the principal in order to improve teacher professionalism was very dominant. Empowerment of teaching staff (increasing teacher professionalism), employees, improving learning facilities, supervision of the teaching and learning process, all of which can run quite well, are determined through the role of the principal which covers the six dimensions mentioned above.*

*Based on the results of this research, it is hoped that it will be a material for information and input for the school that is the place of research, the academic community, students, lecturers, especially in order to motivate students to always improve their educational achievement.*

**Keywords :** *Improvement, Professionalism, Teachers*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi enam aspek, yaitu: peran kepala sekolah sebagai leader, peran kepala sekolah sebagai motivator, peran kepala sekolah sebagai supervisor, peran kepala sekolah sebagai inovator, peran kepala sekolah sebagai manajer, dan peran kepala sekolah sebagai edukator. Penelitian ini dilakukan di SDN 05 Sungai Paduan pada bulan januari – Mei 2022.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staff karyawan SDN 05 Sungai Paduan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel guru yang mengajar di SDN 05

Sungai Paduan sebanyak 10 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pelaksanaan peran kepala sekolah di SDN 05 Sungai Paduan berjalan dengan cukup baik dalam hal ini peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sangat dominan. Pemberdayaan tenaga pengajar (peningkatan profesionalisme guru), karyawan, peningkatan sarana pembelajaran, pengawasan terhadap proses belajar mengajar yang kesemuanya dapat berjalan dengan cukup baik, ditentukan melalui peran kepala sekolah yang meliputi ke enam dimensi tersebut diatas. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak sekolah yang menjadi tempat penelitian, para civitas akademika, para mahasiswa, para pengajar terutama dalam rangka memberikan motivasi kepada mahasiswa agar senantiasa meningkatkan prestasi pendidikannya.

**Kata Kunci :** Guru, Peningkatan, Profesionalitas

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah yang ada, agar dapat bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi sekolah. Tidak kalah pentingnya adalah produktivitas organisasi sekolah sebagaimana yang tampak dalam bentuk efektivitas dan efisiensi pengelolaannya serta kualitas dan kuantitas dari lulusannya, banyak ditentukan oleh adanya suatu kedisiplinan kerja yang tinggi dalam “penampilan kerja atau kinerja” (*work performance*) dari para personil sekolah. Kinerja guru-guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar para peserta didiknya, sangat banyak juga ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja mereka. Perilaku kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah sangat menentukan atau sangat mempengaruhi kinerja guru-guru.

Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah di bawah naungan kepemimpinan kepala sekolah.

Paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah, ia ditugaskan untuk mengelola sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.

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

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT), yang telah populer dalam dunia bisnis dan industri dengan istilah *Total Quality Management* (TQM). Strategi ini merupakan

Usaha sistematis dan terkoordinasi untuk secara terus menerus memperbaiki kualitas layanan, sehingga fokusnya diarahkan ke pelanggan dalam hal ini peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas: yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).

Lancar atau tidaknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan disekolahnya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan bukanlah memanfaatkan kesanggupan guru, dan bagaimana kepala sekolah dapat mengikutsertakan semua potensi yang ada dalam kelompoknya semaksimal mungkin. Mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota-anggota kelompoknya itu, tidak dapat dengan cara dominasi yang otoriter. Sebab dengan cara yang otoriter ia akan mempunyai sikap “lebih”, sehingga tidak dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang sebaikbaiknya. Dan rasa tanggung jawab inilah yang diperlukan sebagai penggerak dan penghasil potensi yang maksimal. Karena itu mengikutsertakan memanfaatkan anggota kelompok hendaknya dilakukan atas dasar; *respect* terhadap sesama manusia, saling menghargai dan saling mengakui kesanggupan masing-masing.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah untuk meningkatkan pemberdayaan guru dalam mengajar adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini masih banyak kelemahan-kelemahan yang ada dalam pendidikan di sekolah. Salah satu kelemahan yang krusial adalah manajemen yang sangat sederhana baik itu mengenai SDM, kurikulum, dan komponen-komponen pendidikan lainnya sehingga pendidikan tidak direncanakan dengan baik.

Oleh karena itulah, upaya kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia (MSDM), mendesak untuk dilaksanakan. Sebab jika profesionalisme guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat didayagunakan dengan semaksimal mungkin sehingga akan lahir *out put* pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas.

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah yang berjudul tentang ***“Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN 05 Sungai Paduan Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara”***.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: (1).Bagaimana peranan kepala sekolah yang dilaksanakan di SDN 05 Sungai Paduan? (2).Apakah peranan kepala sekolah sebagai pemimpin sudah mencerminkan tanggung jawab sebagai kepala sekolah? (3).Apakah pelaksanaan peranan kepala sekolah di SDN 05 Sungai Paduan telah berjalan dengan baik?

Mengingat luasnya bahasan objek yang akan diteliti, maka masalah dibatasi pada peranan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi pada peranana kepala sekolah sebagai leadership, motivator, supervisor, innovator, manajer, dan edukator.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah: Bagaimana peranan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dari segi dimensi leadership, motivator, supervisor, innovator, manajer, dan edukator.

Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan. (1) Bagi kepala sekolah dapat dijadikan acuan

untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan. (2) Dapat dijadikan dorongan bagi para guru untuk menjadi guru yang profesional dan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. (3) Bagi peneliti dapat bermanfaat memberikan informasi yang aktual dalam mengembangkan diri sendiri serta mengetahui peranan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang ada di SDN 05 Sungai Paduan Kab. Kayong Utara.

Menurut kamus *Oxford Dictionary*, “peran atau *role* adalah *actor’s part; one’s task or function*, yang berarti aktor; tugas seseorang atau fungsi. Karena itulah, ada yang disebut dengan *role expectation*, yaitu harapan mengenai peran seseorang atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan tersebut”.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, “...*peran* berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat...” Selanjutnya Veithzal Rivai dan Sylviana Murni menjelaskan, “*peran* adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas penulis menarik simpulan, *peran* adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat atau sebuah lembaga. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan sekolah, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) suatu posisi, diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sikap tanggung jawab dan profesional dari pemegang peran tersebut.

Kata Kepala Sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu “*Kepala*” dan “*Sekolah*”. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>4</sup> Dengan demikian dapat diambil kesimpulan yang sederhana bahwa Kepala Sekolah berarti seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu lembaga pendidikan di mana terjadi proses belajar mengajar.

Dari sekian banyak pemimpin mayoritas dari mereka cara menempuh tujuan pendidikannya tidak sama walaupun prinsip-prinsipnya tidak jauh berbeda. Hal ini disebabkan karena masing-masing kepala sekolah memiliki ciri khas serta gaya kepemimpinan dengan menyertakan karakter yang ada dalam pribadi mereka sendiri, yang selanjutnya disebut dengan tipologi pemimpin.

Ada empat macam tipologi pemimpin, yaitu: (1) Kepemimpinan Otoriter. Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang diktator. Bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Penafsirannya, sebagai pemimpin tidak lain adalah memberi perintah sehingga ada kesan bawahan atau anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankannya, tidak boleh membantah dan mengajukan saran.

Tipe kepemimpinan otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut: (1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi. (2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. (3) Menganggap bawahan bak sebuah alat semata. (4) Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya. (5) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya. (6) Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan menghukum.

Efek yang ditimbulkan oleh kepemimpinan otoriter antara lain sikap menyerah tanpa kritik, sikap asal bapak senang atau sikap *sumuhun dawuh* terhadap pemimpin, dan adanya kecenderungan untuk mengabaikan tugas dan perintah jika tidak ada pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan akan melahirkan oposan atau sikap apatis, atau sebaliknya akan timbul sifat-sifat agresif dari anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

Namun demikian ada beberapa keuntungan dari kepemimpinan model ini, diantaranya: pemimpin dapat dikontrol dengan baik dan pekerjaan atau kegiatan dapat berjalan dengan baik pula. Hal ini disebabkan karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali yaitu di tangan pemimpin. (2) Kepemimpinan Pseudo-Demokratis. Pseudo (*berarti*

*palsu*), Ia sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai “*topeng*”. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak. (3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*). Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawahan bebas berbuat apapun dan mengeluarkan ide sesuai dengan keinginannya. Pemimpin disini hanya berperan sebagai pendamping dan pelayan bagi bawahan yang membutuhkan. Tidak pernah pemimpin memberikan kontrol atau koreksi. Pembagian tugas diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Ibaratnya kepemimpinan model ini seperti air mengalir. Ia akan terus mengalir tanpa ada halangan.

Kelebihan dari kepemimpinan model ini adalah tujuan dari organisasi akan lebih cepat untuk tercapai. Namun keberhasilan ini harus didukung kemampuan, kesadaran dan dedikasi yang tinggi dari bawahan. Hal ini dikarenakan setiap individu akan melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga sesuai dengan kemampuan yang ia miliki tanpa ada perasaan iri dengan yang lain ataupun terpaksa. Tanpa itu semua, mustahil tujuan dari organisasi akan tercapai.

Namun demikian banyak juga kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam kepemimpinan ini, diantaranya adalah bawahan dalam melaksanakan tugas terlalu monoton. Bawahan tidak dapat mengembangkan kemampuannya dan pola pikirnya karena tidak ada pengarahan dari pimpinan hingga kendala-kendala yang dihadapi tidak dapat diselesaikan secara tuntas. Yang lebih membahayakan adalah semakin memburuknya kondisi organisasi bila bawahan terdiri dari orang-orang yang lemah dan kondisi seperti ini tentu semakin menyulitkan usaha pencapaian tujuan bersama.

Dalam tipe kepemimpinan ini biasanya organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pemimpin. (4) Kepemimpinan Demokratis. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula. Dalam tindakan dan usaha-usahnya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan mengharapkan saran-saran, bahkan kritik yang membangun dari para anggotanya. Ia mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada para anggotanya, bahwa mereka mempunyai kesanggupan kerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Beberapa ciri dari kepemimpinan yang demokratis antara lain sebagai berikut: (1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat: manusia makhluk termulia didunia. (2) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (3) Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. (4) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan. (5) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya. (6) Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya. (7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin diwujudkan dalam bentuk *human relationship* yang didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai subyek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikutsertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisi masing-masing yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama.

Kedudukan kepala Sekolah adalah kedudukan yang sangat sulit Pada satu pihak ia adalah orang atasan karena ia diangkat oleh atasan pada lain pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya, ia adalah suara dan keinginan guru-guru.

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

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

Dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Perannya bukan hanya menguasai teori teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah sudah sepatutnya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh. (5) Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai berikut: (1) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan. (2) Kepala sekolah sebagai Manajer, yang pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (3) Kepala sekolah sebagai Administrator, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. (4) Kepala sekolah sebagai Supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. (5) Kepala sekolah sebagai Leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas. (6) Kepala sekolah sebagai Inovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. (7) Kepala sekolah sebagai Motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Peran khusus kepala sekolah ini tidak terlepas dari ilmu pendidikan didalam melaksanakan peranan-peranannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu; *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles*.

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

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi: (a) *Figurehead* (lambang). (b) *Leadership* (kepemimpinan). (c) *Liasion* (penghubung)

2) Peranan informasional (*informational roles*). (a) Sebagai monitor. (b) Sebagai *disseminator*. (c) Sebagai *Spokesman*

3) Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*)

Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu: (a) *Entrepreneur*. (b) Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbancehandler*). (c) *A negotiator roles*. (d) Sebagai *innovator*

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Profesionalisme

Komarudin (2010:205) mengemukakan bahwa *professional* berasal dari bahasa latin yaitu "*profesia*", yang mengandung arti, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Sedangkan Jarvis (1983) menjelaskan profesional dapat diartikan bahwa seorang yang melakukan suatu tugas profesi juga sebagai seorang ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar.

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

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

Drs. Moh. Ali, mengemukakan syarat khusus untuk profesi yaitu: (1) Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. (2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya. (3) Menuntut adanya tingkat keguruan yang memadai. (4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. (5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

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

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

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

Walaupun segala prilaku guru selalu diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini adalah khusus prilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku guru yang berhubungan dengan itu akan dibicarakan sesuai dengan sasarannya, yakni sikap profesional keguruan terhadap: (1) peraturan perundangundangan, (2) Organisasi profesi, (3) Teman sejawat, (4) Anak didik, (5) Tempat kerja, (6) Pemimpin, dan (7) Pekerjaan.

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

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

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

Kompetensi keguruan meliputi kompetensi kepribadian kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam banyak analisis tentang kompetensi keguruan, aspek kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial umumnya disatukan. Hal ini wajar karena sosialitas manusia (termasuk guru) dapat dipandang sebagai pengejawantahan pribadinya.

Prof. Dr. Tjokorde Raka Joni, merumuskan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Tiga kompetensi tersebut yaitu: (1) kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar-mengajar. (2) Kompetensi personal, artinya bahwa guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Arti lebih terperinci adalah bahwa ia memiliki kepribadian yang patut diteladani seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantoro: “Ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso, tutwuri handayani”. (3) Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai, dan tidak lupa dengan anggota masyarakat.

Satu dari tiga kompetensi yang disebutkan ini akhirnya dirinci lebih kecil karena dipandang penting dan harus bukan hanya dipahami tetapi juga diraih oleh guru adalah kompetensi profesional. Dalam kompetensi profesional, seorang guru dituntut mempunyai kemampuan dasar keguruan sebagai berikut: (1) Guru dituntut menguasai bahan yang akan diajarkan, (2) Guru mampu mengelola program belajar-mengajar, (3) Guru mampu mengelola kelas dengan baik, (4) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran, (5) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Guru mengenal dan mampu ikut menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

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

Kompetensi menurut Abdul Majid (2015) adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.



Guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab member pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu memenuhi tugasnya sebaga hamba dan khalifah Allah SWT dan mampu sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk hidup yang mandiri (Muhaimin & Abdul Mujib, 1993).

Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Menurut Muhibbin Syah (2004), ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu: (1) Menguasai bahan. (2) Mengolah program belajar-mengajar. (3) Mengelola kelas. (4) Menggunakan media/sumber. (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan. (6) Mengolah interaksi belajar dan mengajar. (7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran. (8) Mengenal program bimbingan dan penyuluhan di sekolah Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. (9) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Di samping itu, sebagaimana yang dikutip dalam buku *Dasardasar Proses Belajar Mengajar* karya Nana Sudjana (1991), Glasser menyebutkan ada empat hal yang harus dikuasai guru, yakni: (a) Menguasai bahan pelajaran. (b) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa. (c) Kemampuan melaksanakan proses pengajaran. (d) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan Kab. Kayong Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga pendidikan SDN 05 Sungai Paduan Kayong Utara. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari – Mei 2022.

Metode yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu metode yang meneliti dan menemukan informasi yang seluas-luasnya tentang variabel yang diteliti dan tidak bermaksud mengidentifikasi hubungan antar variabel. Penelitian deskriptif kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui gambaran peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan .

Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staff karyawan SDN 05 Sungai Paduan , yang berjumlah sebanyak 24 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel guru yang mengajar di SDN 05 Sungai Paduan sebanyak 10 orang.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah: (1) Data Kualitatif : Observasi keadaan sekolah yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan pada objek yang diteliti. Dalam melakukan observasi, penulis melakukannya dengan cara mengamati lingkungan sekolah, bangunan, sarana dan prasarana sekolah. (2) Data Kuantitatif: Hasil angket. Teknik ini adalah berbentuk daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung. Angket ini diberikan kepada guru untuk memperoleh informasi mengenai Peran Kepala Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN 05 Sungai Paduan.

### 1) Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data yaitu data yang sudah diperoleh diuraikan dengan keterangan agar data tersebut dapat dipahami oleh penulis dan orang yang ingin mengetahui hasil penelitian ini. Untuk mengolah data hasil penelitian ini, penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Editing. Pada tahap ini penulis mengecek kelengkapan dan kebenaran pengisian angket agar terhindar dari kesalahan/ kekeliruan dalam mendapatkan informasi sehingga data yang diperoleh akurat. (b) Skoring. Penulis

memberikan skor terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat pada angket. Butir jawaban yang terdapat dalam angket ada empat, yaitu selalu, sering, kadang-kadang dan tidak pernah maka skor yang diberikan yaitu: 4 untuk Selalu, 3 untuk Sering, 2 untuk Kadang-kadang, dan 1 untuk Tidak pernah. (c) Tabulating. Setelah diketahui skor setiap indikatornya maka seluruh data tersebut ditabulasikan dalam sebuah tabel untuk kemudian diketahui hasil penghitungannya.

## 2) Teknik Analisis Data

**Tabel 1**  
**Tabulasi Skor**  
**Kategorisasi Peran Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan**  
**Profesionalisme Guru Berdasarkan Rentangan Skoring**

No	Nilai Skor	Kategori
1	95 – 120	Sangat Baik
2	70 – 94	Baik
3	45 – 69	Cukup Baik
4	20 – 44	Kurang Baik

Jika responden menjawab 30 pertanyaan dengan frekuensi tidak pernah maka skor total yang diperoleh yaitu 30, dan termasuk dalam kategori skor Kurang Baik. Dan apabila responden menjawab 30 pertanyaan dengan frekuensi selalu maka skor total yang diperoleh yaitu 120, dan termasuk dalam kategori Sangat Baik. (1) Definisi Konseptual. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah memperlihatkan bagaimana kemampuan peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan yang bersangkutan. (2) Definisi Operasional. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru disini adalah meliputi kemampuan sebagai leader, kemampuan supervisor, kemampuan motivator, kemampuan sebagai innovator, kemampuan sebagai manajer, dan kemampuan sebagai edukator.

Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, maka setiap dimensi memiliki indikator yang disertai dengan butir soal pertanyaan, sebagaimana yang terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Soal pertanyaan Dimensi Peran Kepala Sekolah**  
**Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Jumlah soal
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	1. Sebagai Leader dalam menentukan dan melaksanakan kebijakan pendidikan	x Memiliki kepribadian yang mencerminkan pemimpin	1,2,3,4	4
		x Kepala sekolah memiliki kemampuan pengetahuan terhadap tenaga kependidikan	5,6,9	3
	2. Sebagai supervisor dalam rangka mengarahkan tenaga kependidikan	x Mampu Memahami visi misi	7,8	2
		x Melakukan pengawasan terhadap PBM yang dilakukan oleh guru	10,11,	3
			12,13,14	2

		x	Perhatian kepala sekolah terhadap kinerja guru	15,16	2
	3. Sebagai motivator dalam rangka meningkatkan kinerja guru	x	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	19,18,	2
	4. Kepala sekolah sebagai Inovator	x	Mendorong guru untuk selalu berpartisipasi dalam penyelenggaraan		

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan dari hasil angket yang disebarakan pada guru, di hitung dengan menggunakan rumus distribusi frekuensi. Adapun tujuan dari pengolahan data tersebut agar data yang diperoleh dapat memberikan arti dan penjelasan.

Untuk memudahkan menganalisis hasil penelitian peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, maka dimasukan kelompok perdimensi yang kemudian dibuatkan tabulasi yang disesuaikan dengan teknik analisis data, sehingga dapat ditarik kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Kepala Sekolah Memiliki Sikap yang Jujur**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
1	a. Selalu	8	90 %
	b. Sering	2	10 %
	c. Kadang-kadang	-	-
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Dari data yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki sikap yang jujur dalam memerankan perannya sebagai pemimpin di SDN 05 Sungai Paduan Kab. Kayong Utara Hal ini diperkuat dengan jawaban responden yang menjawab selalu sebanyak 90 %, sering 10 %, sementara kadang-kadang dan tidak pernah 0 %.

Kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan terbukti memiliki sikap yang jujur dalam hal kepemimpinan. Dari responden yang ada 90 % menjawab selalu. Dilihat dari sikap yang di perankan seorang pemimpin di SDN 05 Sungai Paduan , maka lembaga yang dipimpinnya bertujuan mengedepankan transparansi segala kegiatan dan program yang ditetapkan secara bersama-sama. Berawal dari sikap jujur yang diperankan kepala sekolah maka diharapkan dapat memotivasi kinerja guru di sekolah sehingga dapat meningkatkan prestasi siswanya.

**Tabel 4**  
**Bertanggung Jawab terhadap Tugasnya**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
2	a. Selalu	7	65 %
	b. Sering	3	35 %
	c. Kadang-kadang	-	-
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 65 % responden menjawab selalu, 35 % sering, sedangkan kadang-kadang dan tidak pernah 0 %. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai leader/pemimpin di sekolah benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

Sikap tanggung jawab yang dilaksanakan kepala sekolah akan menunjukkan bahwa seorang kepala sekolah sebagai leader/pemimpin benar-benar mampu dapat memegang

kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dengan tanggung jawab tersebut maka akan dapat meningkatkan profesionalitas guru disekolahnya.

**Tabel 5**

**Berani Mengambil Resiko terhadap Keputusan dan Kebijakan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
3	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	6	60 %
	c. Kadang-kadang	1	10 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Data tabel di atas menunjukkan kepala sekolah berani mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuatnya. Ini terbukti dari beberapa responden sebanyak 60 % menjawab sering, 30 % selalu, 10 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

Keberanian kepala sekolah dalam mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuatnya menunjukkan bahwa kepala sekolah benar-benar memiliki kepribadian yang memang harus dimiliki seorang kepala sekolah yaitu dapat bertanggung jawab terhadap semua keputusan yang di buatnya. Hal ini terbukti dari 60 % responden menjawab sering ketika diajukan pertanyaan apakah kepala sekolah berani mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuatnya.

**Tabel 6**

**Keputusan yang Diambil Demi Kepentingan Bersama**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
4	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	7	70 %
	c. Kadang-kadang	1	10 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering dalam mengambil keputusan demi kepentingan bersama. Ini terbukti dengan 70 % responden menjawab sering, 20 % menjawab selalu, kadang-kadang 10 %, dan 0 % untuk jawaban tidak pernah.

Banyak responden yang menjawab sering sebanyak 70 % menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan mementingkan kerjasa sama dari semua guru agar tujuan dari lembaga pendidikan yang di pimpinnya dapat tercapai, yaitu memiliki kualitas yang baik dan meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.

**Tabel 7**

**Memahami Kondisi dan Karakteristik Guru**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
5	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	4	30 %
	c. Kadang-kadang	6	60 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan kadang-kadang mengenal dan memahami kondisi dan karakteristik guru di sekolah. Hal ini terbukti dengan jawaban sebanyak 60 % responden menjawab kadang-kadang, 30 % sering, dan 20 % selalu, sedangkan 0 % untuk jawaban tidak pernah.

Memahamai kondisi dan karakteristik guru merupakan cerminan bahwa kepala sekolah memiliki sikap perhatian kepada bawahannya, dengan memahami kondisi dan karakteristik bawahannya maka kepala sekolah akan mengetahui perkembangan prestasi pendidikan di sekolahnya. Sebanyak 60 % responden mengakui bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan kadang-kadang memahami kondisi dan karakteristik guru yang ada dibawah kepemimpinannya.

**Tabel 8**  
**Menerima Masukan Saran dan Kritikan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
6	a. Selalu	8	80 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	-	-
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa 80 % responden menjawab selalu, 20 % sering, sedangkan jawaban kadang-kadang dan tidak pernah 0 %. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu menerima saran dan masukan dari semua pihak sekolah dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam melaksanakan kepemimpinan saran dan kritik memang harus ada karena dengan saran dan kritik itulah kinerja kepemimpinan kepala sekolah dapat di evaluasi, dengan menerima saran dan kritik kepala sekolah akan selalu semakin baik kinerja kepengimpinannya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

**Tabel 9**  
**Mengembangkan Visi dan M isinya**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
7	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	5	50 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas, kepala sekolah kadang-kadang mengembangkan visi dan misi sekolah. Terbukti dengan 50 % responden menjawab kadang-kadang, 20 % sering, 10 % selalu dan 10 % menjawab tidak pernah.

Jawaban responden mengindikasikan bahwa kepala sekolah kadang-kadang mengembangkan visi misi di sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi misi sekolah dengan program yang bertahap untuk tujuan meningkatkan mutu sekolah.

**Tabel 10**  
**Melakukan Komunikasi Secara Aktif**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
8	a. Selalu	6	60 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Terlihat pada tabel di atas bahwa kepala sekolah selalu melakukan komunikasi secara aktif dengan bawahan. Hal ini terbukti dengan 60 % responden menjawab selalu, 30 % sering, 20 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Komunikasi yang aktif dengan bawahan akan membawa kondisi kerja yang kondusif, bawahan akan merasa dihargai oleh atasannya. Hal inilah yang dilakukan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan Kab. Kayong Utara dengan tujuan akan meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. Dengan komunikasi yang aktif maka segala kebutuhan guru akan dapat diketahui oleh kepala sekolah, dengan demikian diharapkan akan tercapai proses belajar yang baik.

**Tabel 11**  
**Melaksanakan Program Visi Misi Sekolah dalam Tindakan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
9	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	5	50 %
	d. Tidak Pernah	2	20 %
	Jumlah	20	100 %

Melihat data di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan kadang-kadang melaksanakan program visi misi sekolahnya, hal ini terbukti sebanyak 50 % responden menjawab kadang-kadang, sering 20 %, tidak pernah 20 % dan 10 % selalu.

Visi misi merupakan tujuan utama dalam pelaksanaan berorganisasi, visi misi yang berjalan dengan baik ditunjukkan dengan berjalannya program yang telah di agendakan oleh sekolah secara bersama-sama. Melihat data di atas kepala sekolah belum melaksanakan program visi misinya dengan baik, hal ini terbukti dengan responden sebanyak 50 % yang menjawab kadang-kadang.

## 2. Dimensi Supervisor

**Tabel 12**  
**Melaksanakan Pengawasan Proses Belajar di Kelas**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
10	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	60	60 %
	c. Kadang-kadang	3	30 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering melakukan pengawasan proses belajar di kelas. Hal ini dibuktikan sebanyak 60 % responden menjawab sering, kadang-kadang 30 %, selalu 20 %, dan 0 % tidak pernah.

Mayoritas responden yang menjawab sering sebanyak 60 %, menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan terhadap proses belajar di kelas sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dan prestasi siswanya. Dengan pengawasan tersebut diharapkan kinerja guru semakin meningkat.

**Tabel 13**  
**Membantu Permasalahan yang Dihadapi Guru dan Mencarikan Solusinya**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
11	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	5	50 %
	d. Tidak Pernah	2	20 %
	Jumlah	10	100 %

Melihat tabel di atas, menunjukkan bahwa kepala sekolah kadang-kadang membantu permasalahan yang dihadapi guru dan mencari solusi. Hal ini dibuktikan dengan 50 % responden menjawab kadang-kadang, 20 % sering, 10 % selalu, dan 20 % menjawab tidak pernah.

Peran kepala sekolah untuk membantu permasalahan yang dihadapi oleh para guru sangat dibutuhkan oleh para guru, dengan tujuan untuk mencari solusi sehingga tidak mengganggu dari pada prestasi kinerja guru. Hal inilah yang kadang-kadang dilakukan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan yang diperkuat dengan jawaban responden sebanyak 50 % yang menjawab kadang-kadang.

**Tabel 14**  
**Membantu Guru dalam Meningkatkan Program Pengajaran**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
12	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Dari tabel di atas 50 % responden menjawab sering, 30 % kadang-kadang, 20 % selalu dan 0 % tidak pernah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sering membantu guru dalam meningkatkan program pengajaran di kelas.

Kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan sering membantu guru dalam meningkatkan program pengajaran. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin lembaga pendidikan, maka peran kepala sekolah adalah sebagai konsultan. Dari sikap terbuka kepala sekolah tersebut berarti kepala sekolah telah melakukan fungsinya sebagai Pembina profesionalisme guru.

**Tabel 15**  
**Melaksanakan Pembinaan Konseling Kepada Guru**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
13	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	5	50 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 50 % responden menjawab kadang-kadang, 20 % selalu, 20 % sering, dan 10 % menjawab tidak pernah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah kadang-kadang dalam melakukan pembinaan konseling kepada para guru di sekolah.

Pembinaan konseling dilakukan dalam rangka untuk membantu mengetahui dan memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh guru. Dan memberikan kesempatan para guru untuk menyampaikan semua yang di perlukan oleh guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran.

**Tabel 16**  
**Melaksanakan Simulasi Pembelajaran**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
14	a. Selalu	1	20 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	3	30 %
	d. Tidak Pernah	2	20 %
	Jumlah	10	100 %

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah kadang-kadang melaksanakan simulasi pembelajaran. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 30 % menjawab kadang-kadang, 30 % sering, 20 % selalu, dan 20 % tidak pernah.

Pelaksanaan simulasi ditujukan agar sebelum pelaksanaan pembelajaran guru benar-benar memiliki persiapan yang matang, menguasai materi yang akan disampaikan sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik.

**Tabel 17**  
**Kepala Sekolah Meningkatkan Sarana dan Prasarana yang Nyaman**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
15	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering meningkatkan sarana dan prasarana demi kenyamanan pelaksanaan pembelajaran. Hal ini terbukti dengan 50 % responden menjawab sering, 30 % selalu, 20 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Peningkatan sarana dan prasarana yang nyaman sangat di perlukan oleh setiap lembaga pendidikan, hal ini ditujukan agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan dengan baik, program inilah yang telah dilaksanakan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan tentunya agar tujuan pembelajaran dapat berjalan dengan baik sehingga menghasilkan prestasi yang baik bagi siswanya.

**Tabel 18**  
**Menciptakan Komunikasi dengan Guru dan Masyarakat**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
16	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	4	40 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan pada tabel di atas kepala sekolah kadang-kadang menciptakan komunikasi yang baik dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 40 % menjawab kadang-kadang, 20 % selalu, 30 % sering, dan 10 % tidak pernah.

Jawaban responden mengindikasikan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan kadang-kadang menciptakan komunikasi dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah. Tujuan utama adanya komunikasi dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah adalah supaya dalam pelaksanaan program yang diagendakan sekolah dapat berjalan dengan dukungan dari guru dan masyarakat lingkungan sekolah.

**Tabel 19**  
**Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja Guru**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
17	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	4	40 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Data tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering meningkatkan disiplin kerja guru. Ini terbukti dengan 50 % responden menjawab sering, 40 % kadang-kadang, 10 % selalu, dan 0 % tidak pernah.

Peningkatan disiplin kerja yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru bertujuan agar efektifitas dan produktifitas sekolah dapat meningkat lebih baik lagi. Jawaban responden 50 % mengatakan sering menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat mengutamakan disiplin kerja tenaga pendidik di sekolah yang di pimpinnya.



**Tabel 20**  
**Memberikan Penghargaan Kepada Guru yang Berprestasi**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
18	a. Selalu	6	60 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Data di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Ini dibuktikan dengan 60 % responden menjawab selalu, 30 % sering, 10 % kadang-kadang dan 0 % tidak pernah.

Penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang berprestasi merupakan program yang dilaksanakan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan, hal ini bertujuan untuk menghargai usaha yang diberikan guru dalam memberikan bimbingan kepada anak didik di sekolah dan sebagai motivasi bagi guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

**Tabel 21**  
**Memotivasi dengan Melengkapi Fasilitas Pembelajaran**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
19	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	4	40 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa 40 % responden menjawab Sering, 30 % Selalu, 20 % kadang-kadang, dan 10 % tidak pernah. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sering memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan kelengkapan sarana pembelajaran agar dapat mengembangkan kemampuan pribadinya secara optimal dalam upaya peningkatan profesionalisme guru.

Motivasi yang diberikan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan melalui berbagai cara seperti memberikan masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya dengan meningkatkan kelengkapan sarana pembelajaran hal ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik di sekolah tersebut.

**Tabel 22**  
**Menjaga Hubungan Kekeluargaan dengan Guru dan Karyawan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
20	a. Selalu	5	50 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu menjaga hubungan kekeluargaan dengan guru dan karyawan sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebanyak 50 % menjawab selalu, 30 % sering, 10 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Hubungan kekeluargaan dalam suatu organisasi sangat diperlukan, hal inilah yang dilakukan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan untuk menjaga kualitas dari tenaga pendidiknya. Tidak hanya kepada tenaga pendidik hal ini dilakukan tetapi dengan karyawan kepala sekolah juga menjaga hubungan kekeluargaan tersebut agar tercipta pendidikan yang bermutu sekolah tersebut.

**Tabel 23**  
**Menjadi Contoh Tauladan dan Panutan Bagi Guru**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
21	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	1	10 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Di lihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan kadang-kadang menjadi panutan bagi guru. Hal ini terbukti sebanyak 50 % responden menjawab sering, selalu 30 %, 10 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Jawaban responden mengindikasikan bahwa kepala sekolah dalam bersikap sangat berhati-hati. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan dijadikan panutan bagi bawahannya dalam bersikap. Dengan sikap demikian maka kepala sekolah akan disegani dan berwibawa sehingga guru akan lebih meningkatkan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

**Tabel 24**  
**Menempatkan Beberapa Guru Pada Bidang Studi Tertentu**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
22	a. Selalu	1	10 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	4	40 %
	Jumlah	20	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak pernah menempatkan beberapa guru pada bidang studi tertentu. Hal ini terbukti dengan jawaban responden 40 % menjawab tidak pernah, 30 % sering, 20 % kadang-kadang, dan 10 % selalu.

Dengan adanya beberapa guru pada bidang studi tertentu diharapkan akan lebih memudahkan guru untuk memberikan pengarahan kepada siswa dan akan lebih mudah untuk mengawasi kemampuan pemahaman siswa pada pelajaran. Tidak pernahnya kepala sekolah menempatkan beberapa guru dalam bidang studi tertentu di mungkinkan karena keterbatasan tenaga pendidik di sekolah tersebut.

**Tabel 25**  
**Bekerja Sama dengan Guru dalam Setiap kegiatan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
23	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	4	40 %
	c. Kadang-kadang	3	30 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering bekerja sama dengan guru dalam melaksanakan setiap kegiatan. Ini terbukti sebanyak 40 % responden menjawab sering, 30 % kadangkadang, 20 % selalu, dan 10 % tidak pernah.

Kerja sama harus selalu diutamakan, prinsip inilah yang diterapkan kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah tersebut. Kerja sama yang terjalin baik antara kepala sekolah dan guru tentu akan berdampak pada kemajuan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

**Tabel 26**  
**Memanfaatkan Seluruh Sumber Daya yang Ada Di Sekolah**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
24	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	1	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah untuk mencapai visi misinya sering memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 50 % menjawab sering, 30 % selalu, 20 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan dalam upaya untuk mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Guru merupakan sumber daya yang paling utama dalam dunia pendidikan untuk itu kepala sekolah berusaha mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya.

**Tabel 27**  
**Dalam Mengambil Keputusan Mengutamakan Kepentingan Bersama**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
25	a. Selalu	5	50 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengambil keputusan selalu mementingkan kepentingan bersama. Ini di buktikan dengan jawabn responden sebanyak 50 % menjawab selalu, 30 % sering, 10 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Keputusan yang diambil kepala sekolah dalam menentukan kebijakan sekolah untuk meningkatkan mutu di sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer berusaha untuk memuaskan semua pihak yang terkait dengan sekolah tentu hal ini dilakuakn demi tercapainya tujuan bersama yaitu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

**Tabel 28**  
**Mengikut Sertakan Guru dalam Pelatihan dan Seminar Pendidikan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
26	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	6	60 %
	c. Kadang-kadang	2	20 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kepala sekolah sering mengikut sertakan guru dalam pelatihan dan seminar pendidikan. Terbukti sebanyak 60 % responden menjawab sering, 30 % selalu, 20 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Jawaban responden mengindikasikan bahwa kepala sekolah SDN 05 Sungai Paduan sering mengikut sertakan guru dalam pelatihan dan seminar pendidikan. Tujuan utama diikuti sertakannya guru dalam pelatihan dan seminar pendidikan untuk menambah wawasan pengetahuan guru dan meningkatkan profesionalisme guru di sekolah tersebut.

**Tabel 29**  
**Mendorong Guru untuk Aktif Berpartisipasi dalam Setiap Kegiatan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
27	a. Selalu	4	40 %
	b. Sering	2	20 %
	c. Kadang-kadang	3	30 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu mendorong guru untuk selalu aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan di sekolah. Ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 40 % menjawab selalu, 30 % kadang-kadang, 20 % sering, dan 10 % tidak pernah.

Dorongan kepala sekolah agar guru berperan aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah sebagai upaya untuk memajukan kualitas pendidikan di sekolahnya. Dengan peran aktif guru untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan akan berdampak pada majunya prestasi dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

**Tabel 30**  
**Mendorong Guru untuk Memulai dan Mengakhiri Pembelajaran Sesuai Waktu yang Ditentukan**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
28	a. Selalu	2	20 %
	b. Sering	4	40 %
	c. Kadang-kadang	3	30 %
	d. Tidak Pernah	1	10 %
	Jumlah	10	100 %

Terlihat pada tabel di atas bahwa kepala sekolah Sering mendorong para guru agar dapat memulai dan mengakhiri pembelajaran tepat pada waktunya. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 40 % menjawab Sering, kadang-kadang 30 %, selalu 20 % dan 10 % tidak pernah.

Dorongan dari kepala sekolah agar guru dapat melaksanakan pembelajaran untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran tepat pada waktunya bertujuan agar guru dapat mengefisienkan waktu secara tepat dan tidak membuang waktu proses pembelajaran dengan sia-sia, hal ini dilakukan dengan harapan proses belajar mengajar di dalam kelas dapat berjalan maksimal.

**Tabel 31**  
**Mengembangkan Program Sekolah Melalui Pengayaan dan Perbaikan Pembelajaran (Remedial Teaching)**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
29	a. Selalu	4	40 %
	b. Sering	5	50 %
	c. Kadang-kadang	1	10 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sering meningkatkan program sekolah dengan pengayaan dan perbaikan pembelajaran. Hal ini terbukti dengan sebanyak 40 % responden menjawab sering, 50 % selalu, 10 % kadang-kadang, dan 0 % tidak pernah.

Sebagai bentuk usaha kepala sekolah untuk meningkatkan hasil prestasi peserta didiknya kepala sekolah berusaha mengembangkan program sekolah melalui kegiatan pengayaan dan

perbaikan pembelajaran hal ini dilakukan agar pemahaman peserta didik terhadap pelajaran dapat diperbaiki dan hasil prestasi yang dimiliki peserta didiknya dapat memuaskan.

**Tabel 32**  
**Menggerakkan dan Meningkatkan Tim Evaluasi Hasil Belajar Peserta Didik**

No	Pilihan	Frekuensi	Prosentase
30	a. Selalu	3	30 %
	b. Sering	3	30 %
	c. Kadang-kadang	4	40 %
	d. Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	10	100 %

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kepala sekolah kadang-kadang menggerakkan dan meningkatkan tim evaluasi belajar peserta didiknya. Hal ini terbukti dengan jawaban responden sebanyak 30 % menjawab kadang-kadang, 30 % sering, 40 % selalu, dan 0 % tidak pernah.

Usaha kepala sekolah untuk menggerakkan tim evaluasi belajar siswa ditujukan untuk mengontrol hasil belajar siswa agar kedepan hasil prestasi siswa dapat menjadi lebih baik dan dilakukan perbaikan pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan pada kesimpulan tabel-tabel di atas secara keseluruhan dapat diketahui bahwa responden dalam menjawab dan memilih jawaban mayoritas memilih jawaban selalu dan sering. Ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan sudah berjalan dengan cukup baik.

Agar data tersebut mudah dipahami, maka berikut penulis paparkan dalam bentuk tabel.

**Tabel 33**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Peranan Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru**

Variabel	Peranan Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru					
	Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader	Peran Kepala Sekolah Sebagai supervisor	Peran Kepala Sekolah Sebagai motivator	Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator	Peran Kepala sekolah sebagai manaj er	Peran Kepala sekolah sebagai edukator
Jumlah Soal	9	7	3	3	5	3
Skor	575	384	179	176	306	178
Rata-rata	63.8	54.8	59.6	58.6	61.2	59.3

Hasil Rata-rata skor variabel peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru = 59.3 (Cukup Baik)

Berdasarkan rata-rata hitung skor peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, dapat dilihat bahwa skor dimensi peran kepala sekolah yang paling tinggi adalah kemampuan peran kepala sekolah sebagai leadership yang masuk dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata 63.8. Sedangkan skor dimensi peran kepala sekolah yang paling rendah yaitu kemampuan peran kepala sekolah sebagai supervisor yang masuk dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata 54.8. Penilaian kemampuan peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi didasari pada melakukan pengawasan permasalahan yang dihadapi guru, melaksanakan pembinaan konseling kepada guru, dan menciptakan komunikasi dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah, skor perhatian kepala sekolah terhadap pengawasan permasalahan yang dihadapi guru, melaksanakan pembinaan konseling kepada guru, dan

menciptakan komunikasi dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah dinilai rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Dengan demikian secara keseluruhan ke 6 dimensi yang merupakan indikator peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan dikatakan cukup baik. Sesuai dengan rata-rata yang peneliti hitung berdasarkan rumus kategori di atas.

Meskipun begitu masih terdapat sedikit kekurangan yang ada disekolah yang berhubungan dengan pelaksanaan peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, hal ini berdasarkan pada beberapa jawaban angket yang diberikan kepada guru, sebagaimana berikut: (1) Kepala sekolah belum maksimal dalam mengembangkan visi misi sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah. (2) Pengawasan kepala sekolah kepada tenaga pendidik melalui pembinaan konseling belum maksimal. (3) Komunikasi kepala sekolah dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah belum sepenuhnya berjalan dengan baik. (4) Kepala sekolah belum menempatkan guru pada bidang studi tertentu dengan tujuan agar guru lebih mudah melakukan pengawasan kemampuan pemahaman pelajaran terhadap siswanya. (5) Kepala sekolah dalam menggerakkan dan meningkatkan tim evaluasi belajar siswa belum berjalan dengan baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, yang meliputi dimensi peran kepala sekolah sebagai leadership, supervisor, motivator, inovator, manajer, dan edukator dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Peran kepala sekolah sebagai leadership dalam menentukan dan menjalankan kebijakan pendidikan, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 575 dengan rata-rata 63,8 Kategori cukup baik. (2) Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengarahkan tenaga kependidikan, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 384 dengan rata-rata 54,8 Kategori cukup baik. (3) Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 179 dengan rata-rata 59,6 Kategori cukup baik. (4) Peran kepala sekolah sebagai inovator dalam melaksanakan strategi kepemimpinannya, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 176 dengan rata-rata 58,6 Kategori cukup baik. (5) Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam mengendalikan kepemimpinan disekolah, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 306 dengan rata-rata 61,2 Kategori cukup baik. (6) Peran kepala sekolah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, berada pada kategori cukup baik. Ini terbukti dari hasil penghitungan skor yang mendapat skor 178 dengan rata-rata 59,3 Kategori cukup baik.

Dengan demikian dari temuan diatas, secara umum peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN 05 Sungai Paduan , maka peneliti menyampaikan beberapa sumbang saran terkait aspek-aspek yang dalam kategori baik dan aspek tersebut pada umumnya sebagai masukan dalam meningkatkan peranan kepala sekolah kedepannya. yakni: (a) Hendaknya kepala sekolah yang berperan sebagai sepervisor lebih meningkatkan mutu sekolah dengan mengembangkan visi misi sekolah. (b) Kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan pembinaan guru melalui bimbingan konseling agar permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat diketahui dan terpecahkan solusinya. (c) Kepala sekolah

diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan guru dan masyarakat lingkungan sekolah dengan tujuan dalam pelaksanaan agenda sekolah mendapat dukungan dari guru dan masyarakat lingkungan sekolah. (d) Kepala sekolah diharapkan meningkatkan kinerja tim evaluasi hasil belajar siswa dengan harapan dapat meningkatkan prestasi hasil belajar siswanya.

Secara teoritis ada beberapa saran yang diajukan peneliti untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah: (a) Untuk memeriksa kembali item-item pada instrument penelitian agar tidak ada item yang ambigu yang dapat membuat rancu responden sehingga dapat membuat hasil penelitian tidak maksimal. (b) Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa hendaknya menggunakan referensi-referensi primer, sehingga dapat menghasilkan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan secara akademis. (c) Untuk lebih meningkatkan pemahaman tentang peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan instrumen penelitian yang dapat mengungkap lebih rinci setiap aspek peranan kepala sekolah, tetapi membatasi lingkup yang dinilai secara lebih spesifik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014.
- Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Rohani, Ahmad HM dan Ahmadi, Abu. *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi di Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1991.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2017.
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana. *Education Management; Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2019.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1995.
- Indrafachrudi, Soekarto. *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 1993.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Yayasan Masagung, 1989
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wasty. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.
- Soetjipto dan Kosasih, Raflis. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1990.
- Fathurrohman, Pupuh dan Sutikno, M. Sobry. *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012.
- Poerwadaminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2013.
- McNergney, Robert F. Dan Carrier, Carol A. *Teacher Development*, Canada: Macmilan Publishing, 1981.
- Sukardi. *Metodologi penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.