



**TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 1 TANJUNG
KABUPATEN LOMBOK UTARA
NUSA TENGGARA BARAT**



**ZULKARNAEN
NIM : 15913079**

TESIS

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA
2018**

**TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 1 TANJUNG
KABUPATEN LOMBOK UTARA
NUSA TENGGARA BARAT**



Oleh:
Zulkarnaen
NIM.: 15913079

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Magister Pendidikan

**YOGYAKARTA
2018**

**TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 1 TANJUNG
KABUPATEN LOMBOK UTARA
NUSA TENGGARA BARAT**



Oleh:
Zulkarnaen
NIM.: 15913079

Pembimbing:
Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Magister Pendidikan

**YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulkarnaen
NIM : 15913079
Kosentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 1
TANJUNG KABUPATEN LOMBOK
UTARA NUSA TENGGARA BARAT

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaaan yang dianugrahkan dan mendapat sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 30 Januari 2018

Yang menyatakan,


Zulkarnaen



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 1156/PS-MSI/Peng./II/2018

TESIS berjudul : **TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI SMKN 1
TANJUNG KABUPATEN LOMBOK UTARA NUSA
TENGGARA BARAT**

Ditulis oleh : Zulkarnaen

N. I. M. : 15913079

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.



Yogyakarta, 24 Februari 2018
Ketua


Dr. Hujair AH Sanaky, MSI


PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
 Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Zulkarnaen
 Tempat/tgl lahir : Onggong, 30 Juli 1981
 N. I. M. : 15913079
 Konsentrasi : Pendidikan Islam
 Judul Tesis : **TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI
SMKN 1 TANJUNG KABUPATEN LOMBOK UTARA
NUSA TENGGARA BARAT**

Ketua : Dr. Hujair AH Sanaky, MSI (.....)

Sekretaris : Dr. Yudani, M.Ag. (.....)

Pembimbing : Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd (.....)

Penguji : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, MA. (.....)

Penguji : Dr. Junanah, MIS (.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 17 Februari 2018

Pukul : 17.00 – 18.00

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
 Direktur Program Pascasarjana
 Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII

 Dr. Hujair AH Sanaky, MSI





PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1724/PS-MSI/ND/II/2018

TESIS berjudul : **TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU DI SMKN
1 TANJUNG KABUPATEN LOMBOK UTARA NUSA
TENGGARA BARAT**

Ditulis oleh : Zulkarnaen

NIM : 15913079

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 9 Februari 2018

Ketua,



Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.

PERSETUJUAN

Judul : TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS
GURU DI SMKN 1 TANJUNG KABUPATEN
LOMBOK UTARA NUSA TENGGARA BARAT

Nama : Zulkarnaen

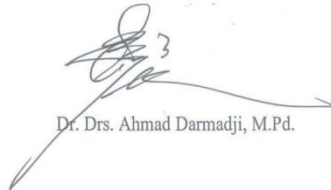
NIM : 15913079

Kosentrasi : Pendidikan Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu
Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 30 Januari 2018

Pembimbing,



Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya peruntukkan kepada:

1. Untuk ayah H.masuddin bin soleh dan Ibu Mahnep yang selalu menjadi penyemangat walau mereka berdua berada jauh di alam sana, semoga Allah mengampuni segala dosanya dan memasukannya ke dalam surga Allah Subhanahu Wata'ala. Amin.
2. Untuk istriku Dian Fajrniani, S. Kep, Ners. terima kasih atas do'a dan dukungan semangat serta materi yang diberikan, semoga Allah *Subhanahu Wata'ala* memberikan balasan yang tiada terhingga.
3. Untuk kedua anakku, Rafa Kaisan Kamil dan Aqila Yasmin, sebagai suport dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga anak-anakku sehat dan panjang umur.

Ini adalah sedikit kontribusi untuk tegaknya agama Allah di muka bumi. Semoga tesis ini bermanfaat dan dapat menginspirasi bagi semuanya.

MOTTO

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رُؤَاةُ الْبُخَارِيِّ)

Artinya: “Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. Ada seorang sahabat bertanya, bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab, Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu”. (Hadits Riwayat Al-Bukhari. Hadits No. 6015).¹

¹Ahmad Sunarto, dkk, *Terjemahan Shahih Bukhori*, (Semarang: Asy-syifa, 2000), hlm. 335.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Sesuai Dengan SKB Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan
Dan Kebudayaan RI No: 158/1987 dan 0543b/U/1987 Tertanggal
22 Januari 1988

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>B</i>	Be
ت	Tā'	<i>T</i>	Te
ث	Šā'	<i>Š</i>	S (es titik atas)
ج	Jim	<i>J</i>	Je
ح	Hā'	<i>h</i>	h (titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	ka dan ha
د	Dal	<i>D</i>	De
ذ	Žal	<i>Ž</i>	z (titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	Er
ز	Zai	<i>Z</i>	Zet
س	Sīn	<i>S</i>	Es
ش	Syīn	<i>Sy</i>	es dan ye
ص	Šād	<i>Š</i>	es titik di bawah
ض	Dād	<i>d</i>	de titik di bawah
ط	Tā'	<i>Ṭ</i>	te titik di bawah
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	zet titik di bawah
ع	'Ayn	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	<i>G</i>	Ge
ف	Fā'	<i>F</i>	Ef
ق	Qāf	<i>Q</i>	Qi
ك	Kāf	<i>K</i>	Ka
ل	Lām	<i>L</i>	El
م	Mīm	<i>M</i>	Em
ن	Nūn	<i>N</i>	En
و	Waw	<i>W</i>	We
ه	Hā'	<i>H</i>	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	Yā	Y	Ye
---	----	---	----

II. Konsonan rangkap karena *tasydīd* di tulis angkap:

متعاقدين	Ditulis	<i>muta‘aqqidīn</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

III. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

a. Bila dimatikan, ditulis *h*:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis *t*:

نعمة الله	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

c. Vokal Pendek

◌َ	<i>faṭḥah</i>	Ditulis	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

d. Vokal Panjang

1.	<i>Faṭḥah + alif</i>	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i>	Ditulis	Ā
	يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	Ī
	مجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i>	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

e. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥḥah</i> + <i>ya'</i> mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	<i>Faḥḥah</i> + <i>wawu</i> mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

f. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

g. Kata sandang Alif + Lām

a. Biladiikutihurufqamariyahditulis al-

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah, sama dengan huruf qamariyah.

الشمس	Ditulis	<i>al-syams</i>
السماء	Ditulis	<i>al-samā'</i>

h. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>

ABSTRAK
TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 TANJUNG
KABUPATEN LOMBOK UTARA NUSA TENGGARA BARAT

Zulkarnaen

NIM.: 15913079

Kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalitas para guru merupakan bagian yang sangat penting bagi kemajuan sekolah. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan umum yang menerapkan mata pelajaran umum dan mata pelajaran khusus. Politik praktis masuk ke sekolah bisa berimplikasi bagi mutasi, dan rekrutmen guru dan tenaga kependidikan secara kolusi dan nepotisme. Juga menyebabkan ketidak profesionalitas dalam menjalankan tugas.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan fokus penelitian pada tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas di SMKN. Sedangkan pertanyaan penelitian adalah, bagaimana tipe kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana bentuk pengembangan profesionalitas di SMKN 1 Tanjung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data adalah, observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik Milles and Hubberman yakni, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah SMKN1Tanjung dalam meningkat profesionalitas guru adalah tipe kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan, beorientasi kepada manusia dan memberikan bimbingan yang ifesien kepada pengikutnya. Koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan rasa tanggung jawab kepada internal, dan kerja sama yang baik. Sedangkan bentuk pengembangan profesionalitas guru yang sudah dilaksanakan adalah, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kurikulum 2013 (K-13), dan pelatihan tentang penggunaan Teknologi Energi Terbarukan (TET), serta pelatihan sebagai bentuk kerjasama sekolah dengan beberapa perusahaan atau dealer sepeda motor.

Kata Kunci : Tipe Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Profesionalitas Guru dan SMK.

ABSTRACT

SCHOOL HEADMASTER'S TYPE OF LEADERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF TEACHER PROFESSIONALISM IN VOCATIONAL HIGH SCHOOL 1 TANJUNG REGENCY OF NORTH LOMBOK NUSA TENGGARA BARAT

Zulkarnaen

STUDENT REGISTRATION NUMBER: 15913079

Vocational High School (SMK) is one of the general education institutions that apply general subjects and special subjects focusing on student's skill. It certainly requires high competence and good qualification of the school headmaster and teachers to provide qualified and standardized education. Therefore, the education quality of each school personnel becomes the primary concern in improving the education quality of vocational schools. School Headmaster's leadership and teachers' skill are certainly some primary milestones for the school progress. Leadership competence of school headmaster and teachers' competence of the profession will certainly lead to significant school progress and desired school achievement.

This is a field research aimed to gain an insight on the school headmaster's leadership in teachers' professionalism development in SMKN 1 Tanjung Kab. Lombok Utara NTB. This research uses descriptive qualitative approach. The data were collected through observation, in-depth interview and documentation. Afterwards, the data were analyzed using Milles and Hubberman technique comprised of data collection, data reduction, data presentation and data verification.

It is revealed that the leadership type of school headmaster of SMKN 1 Tanjung in improving teacher's profession is of democratic leadership type as is characterized by human oriented leadership and provision of an appealing guidance to the teachers. The school headmaster always coordinates the works with all subordinates by putting an emphasis on internal responsibility, and good cooperation. The power of democratic leadership lies in the active participation of every group citizen. Meanwhile, the development of professionalism of teachers that have been implemented is, Teacher Profession and Training (PLPG), Curriculum 2013 (K-13), and Training on Renewable Energy. The inhibiting factors in developing teacher professionalism are immature and ineffective planning with no specific fund provision for the administration, either from the government or from the school itself.

Keywords: Leadership Type, Headmaster, Teacher Professionalism and Vocational School (SMK)

January 30, 2018

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

CILACS
Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه
 اجمعين, اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمدا رسول الله, اللهم صل على محمد وعلى
 محمد, اما بعد

Segala puji hanya bagi Allah, Tuhan semesta alam, Shalawat serta salamatas penghulu para Nabi dan para Rasul dan kepada para sahabatnya semua. Sesungguhnya saya bersaksi bahwa tiada Tuhan yang berhak disembah kecuali Allah dan sesungguhnya Muhammad itu adalah utusan Allah. Ya Allah, limpahkanlah keselamatan dan kesejahteraan kepada Nabi Muhammad *Salallahu'alaihi Wasallam*.

Terselesaikannya tesis ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak salah kiranya bila penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M. M.Hum. Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. Tamyiz, MA, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Dr. Hujair AH. Sanaky, MSI. selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII.
4. Bapak Dr. Yusdani, M.Ag. selaku Sekertaris Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII.
5. Bapak Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd. selaku pembimbing tesis Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII.
6. Teman-temanku seperjuangan di Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII.
7. Bapak Nardi, S.Pd. selaku Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara NTB.
8. Bapak, Ibu guru SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara NTB.

Kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga tesis ini bermanfaat bagi semua dan khususnya bagi penulis.

Yogyakarta, 30 Januari 2018

Penulis,

Zulkarnaen

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN <i>ABSTRACT</i>.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian.....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
D. Sistematika Pembahasan	15
BAB II. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI	16
A. Kajian Penelitian Terdahulu	16
B. Kerangka Teori.....	27
1. Pengertian Tipe Kepemimpinan	27
2. Teori-Teori Tentang Kepemimpinan	29
3. Tipe-Tipe Kepemimpinan	31
4. Pengertian Kepala Sekolah	35
5. Fungsi Kepala Sekolah dalam Mendorong Visi Menjadi Aksi.....	38
6. Pengertian Guru	42
7. Profesionalitas Guru	44
8. Bentuk Pengembangan Profesionalitas Guru	45
9. Usaha Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru	45

BAB III. METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	47
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Informan Penelitian.....	48
D. Teknik Penentuan Informan	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Keabsahan Data	54
G. Teknik Analisis Data	58
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Penelitian.....	62
1. Profil Wilayah Penelitian SMKN 1 Tanjung	62
B. Pembahasan	73
1. Analisis Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	73
2. Bentuk-Bentuk Pengembangan Profesionalitas Guru di SMKN 1 Tanjung.....	99
3. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah danlrm Pengembangan Profesionalitas Guru Di SMKN 1 Tanjung	102
BAB V. PENUTUP	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran-Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Guru Berstatus PNS di SMKN 1 Tanjung	62
Tabel 4.2 Daftar Guru GTT SMKN 1 Tanjung.....	63
Tabel 4.3. Daftar Siswa Program Keahlian Teknik Sepeda Motor.....	64
Tabel 4.4 Daftar Siswa MKN 1 Tanjung Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan	65
Tabel 4.5 Daftar Siswa SMKN 1 Tanjung Program Keahlian Akomodasi Perhotelan.....	65
Tabel 4.6 Daftar siswa SMKN 1 Tanjung Program Keahlian Jasa Boga.....	65
Tabel: 4.7. Impentarisasi Sarana Sekolah SMKN 1 Tanjung TA. 2016/2017	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Uji Kredibilitas Data dalam Penelitian Kualitatif	56
Gambar 3.2 Model Analisis Data menurut Miles dan Humberman	56
Bagan 4.1 Struktur Organisasi SMKN 1 Tanjung TA. 2016/2017	71

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan, serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Selanjutnya sebagaimana di amanatkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, setiap Satuan Pendidikan pada jalur formal dan non formal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan tersebut bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015, Pemerintah Provinsi harus melakukan supervisi dan membantu satuan pendidikan yang berada di bawah kewenangannya, yakni SLTA dalam mengatur penyelenggaraan penjaminan mutu. Sedangkan pemerintah Kabupaten atau Kota harus melakukan supervisi dan membantu satuan pendidikan yang berada di bawah kewenangannya, yakni SLTP dalam mengatur dalam penyelenggaraan penjaminan mutu.²

Penyataan di atas merupakan sebagai tantangan besar bagi lembaga pendidikan dari berbagai jenjang atau tingkatan sekolah

²Ridwan Abdullah Sani dkk., *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 37.

dalam hal penjamin mutu pendidikan. Salah satu pendidikan di sekolah menengah atas adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menyebar diseluruh wilayah Indonesia. SMK merupakan bagian terpadu dari Sistem Pendidikan Nasional yang mempunyai peranan penting dalam menyiapkan dan pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan khusus yang menyiapkan peserta didiknya dalam memasuki dunia kerja. Rata-rata para peserta didik di SMK berasal dari keluarga ekonomi menengah kebawah. Sekolah kejuruan diambil dengan maksud, setelah tamat nantinya para alumni dapat langsung bisa bekerja. Namun tidak sedikit dari siswa lulusan SMK berkeinginan dan bersemangat melanjutkan pendidikan ke jenjang tinggi atau universitas untuk memperdalam bidang keilmuan dan keterampilan yang sudah diperoleh di SMK. Tentu ini semua bagi alumni SMK yang orang tua mereka mampu secara ekonomi dan adanya support dari orang tua juga. Kalau tidak, alternatif bagi mereka adalah mencari dan melemar pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 15, Menyatakan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan tersebut dapat dijabarkan lagi oleh menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan secara umum pendidikan di SMK di antaranya sebagai berikut:

1. Sebagai upaya pemerintah dalam menyiapkan peserta didik agar dapat menjalani kehidupan secara layak;

2. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik;
3. Menyiapkan pesertadidik agar menjadi warga negara yang mandiri dan bertanggung jawab;
4. Menyiapkan peserta didik agar memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia; dan
5. Menyiapkan peserta didik agar menerapkan dan memelihara hidup sehat, memiliki wawasan lingkungan, pengetahuan dan seni.

Sedangkan tujuan secara khusus pendidikan di SMK yaitu, menyiapkan peserta didik agar dapat bekerja, baik secara mandiri atau mengisi lapangan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan bidang dan program keahlian yang diminati; dan membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminati, dan membekali peserta didik dengan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) agar mampu mengembangkan diri sendiri melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Dari penjelasan tujuan pendidikan di SMK di atas bisa kita rangkum bahwa, alumni SMK disiapkan khusus untuk dapat siap terjun langsung di dunia kerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dan terobosan baru dari intern dan ekstern SMK untuk menerapkan dan meningkatkan manajemen yang kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Kemudian selain daripada itu, SMK seyogyanya dengan membuka program atau jurusan kearah masa depan artinya,

mampu melihat peluang-peluang dalam dunia kerja yang selalu dinamis mengikuti perkembangan globalisasi modern berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka seharusnya, fungsi-fungsi pengelolaan di sekolah pun harus ditingkatkan untuk mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan program di sekolah kejuruan dijalankan dengan efektif sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi sekolah dan tuntutan masyarakat lokal maupun nasional saat ini.

Permasalahan yang sering di hadapi sekolah secara di lembaga pendidikan, umum khususnya di SMK di antaranya adalah mengenai jabatan kepala sekolah dan profesionalisme guru serta tingkat mutu sekolah sebagai sekolah sebagai penyelenggara pendidikannya. Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yaitu, siapa yang seharusnya menjadi kepala sekolah di SMK, kompetensi yang bagaimana seharusnya dimiliki dan tipe kepemimpinan yang bagaimana harus diterapkan sebagai pendekatan agar sekolah kejuruan lebih maju dan berdaya saing. Kemudian permasalahan selanjutnya adalah tentang guru, dalam hal ini kompetensi dan keterampilan serta kualifikasi pendidikan dan sistem rekrutmen guru. Komponen-komponen ini seyogyanya harus diperhatikan lebih serius oleh pemerintah dan sekolah khusus sekolah kejuruan demi kemajuan pendidikan seperti, guru, dan pegawai sekolah atau tenaga kependidikan, sehingga profesionalists dalam melaksanakan tugas dan amanat dapat tercapai.

Selanjutnya, kualifikasi pendidikan dan profesionalitas bagi pemimpin sekolah dan guru sangat penting di SMK. Kenapa

kepala sekolah dan guru di sekolah kejuruan harus mempunyai kompetensi khusus dan harus lebih profesional daripada di sekolah umum? karena, pada sekolah kejuruan mempunyai jurusan atau program pendidikan yang lebih spesifikasi daripada sekolah menengah yang lain seperti SMA atau SMU dan MA. Oleh karena itu, sekolah kejuruan lebih selektif dalam merekrut pegawai-pegawainya terutama bagi para guru.

Tantangan yang lain bagi lembaga pendidikan kejuruan, yaitu tentang perubahan dan pergeseran manajemen sekolah dari sentralisasi menuju desentralisasi memiliki implikasi yang luas di dalam dunia pendidikan. Manajemen berbasis sekolah memeberikan otonomi secara luas kepada sekolah. Dalam manajemen berbasis sekolah, pembuat keputusan didasarkan kepada kemampuan internal sekolah dan potensi masyarakat lokal. Perubahan ini tentunya harus diimbangi oleh oleh semua pihak termasuk pelaksana di sekolah. Warga sekolah harus berupaya secara bersama-sama untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan kondusif dengan adanya keluasan dalam pengelolaan sekolah, termasuk kepala sekolah harus memiliki inisiatif memberdayakan seluruh komponen sekolah secara maksimal.

Berikut bagian-bagian integral tentang kepemimpinan kepala sekolah dilihat pelaksanaan tugas dan fungsinya, sebagai berikut:³

³Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala Sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 109-110.

1. Kepala sekolah merupakan jabatan pimpinan yang bersifat kompleks dan unik;
2. Keberhasilan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan ditentukan oleh faktor-faktor mendasar kepemimpinan yang dimilikinya;
3. Jabatan pimpinan kepala sekolah yang kompleks dan unik menuntut persyaratan tertentu di samping persyaratan seperti persyaratan kepemimpinan pada umumnya, juga memerlukan persyaratan khusus, yaitu kompetensi kepala sekolah;
4. Persyaratan umum dan kualifikasi khusus atau kompetensi kepala sekolah melahirkan profil kepala sekolah yaitu sosok ideal kepala sekolah yang memenuhi kualifikasi sesuai spesifikasi jabatan kepala sekolah yang diinginkan;
5. Apabila terjadi gap, kesenjangan atau selisih antara profil kepala sekolah yang diinginkan dengan profil kepala sekolah yang senyatanya ada, terjadilah persoalan atau permasalahan;
6. Apabila permasalahan yang disebutkan pada nomor lima terjadi akan bisa dipecahkan, terlebih dahulu dengan mencari faktor-faktor penyebabnya; dan
7. Untuk menggali lebih jauh faktor penyebab tersebut, terlebih dahulu memahami tahapan jabatan kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi identifikasi, rekrutmen, seleksi, diklat, pengangkatan dan penempatan, orientasi dan sosialisasi, pembinaan dan pengembangan.

Selain daripada hal di atas, dimensi kepemimpinan sekolah dapat menurut Cheng (1996) dalam Arief dapat digolongkan menjadi 5 sebagai berikut:⁴

1. Kepemimpinan manusiawi (*Human leadership*)

Kepemimpinan jenis ini terjadi bila seorang pemimpin memberikan dorongan, membantu meningkatkan partisipasi, meningkatkan komitmen dan kepuasan pegawai dan mendorong hubungan personal antar komponen sekolah.

2. Kepemimpinan structural (*structural leadership*)

Kepemimpinan tipe ini dicirikan dengan pemimpin yang selalu berfikir jernih dan menggunakan logika dalam menyikapi segala persoalan untuk tercapainya tujuan maupun kebijakan, menjaga prinsip-prinsip akuntabilitas dalam bekerja serta mampu mengkoordinasikan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan di sekolah.

3. Kepemimpinan politik (*political leadership*)

Dalam tipe ini, pemimpin mempunyai kemampuan bernegosiasi dalam hal memajukan program-program dalam sekolah baik kepada atasan maupun bawahan serta merangkul semua pihak bila suatu saat terjadi komplik di sekolah.

4. Kepemimpinan budaya (*cultural leadership*)

Dalam tipe ini, pemimpin adalah seorang inspirator dan yang mempunyai figur kharismatik. Dalam membangun budaya sekolah dengan caramentransformasikan misi, nilai dan norma yang berlaku di sekolah maupun masyarakat.

⁴ Arief Efendi, *Manajem Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2016), hlm. 53-54.

5. Kepemimpinan pendidikan (*educational leadership*)

Kepemimpinan jenis ini dicirikan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong membangun profesionalisme dan meningkatkan teknik pembelajaran, mendiagnosa persoalan-persoalan pendidikan dan mampu menjadi petunjuk bagi guru dalam rangka membangun materi di sekolah.

Terkadang dalam implementasi nilai-nilai kepemimpinan yang ada di atas, masih belum maksimal. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah secara umum pada saat ini belum seperti yang diharapkan kita semua. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti, sumber daya manusia yang berperan sebagai, perencana dan pelaksana organisasi serta koordinasi yang bersinergi dalam menentukan seseorang yang menjadi kepala sekolah belum begitu baik. Kemudian pada sebagian lembaga pendidikan yaitu sekolah, sudah dimotori oleh politik praktis dalam pengangkatan seseorang yang menduduki pejabatan kepala sekolah.

Selain daripada itu, dalam hal profesionalisme guru sebagai pendidik, belum mengalami kemajuan yang signifikan. Padahal profesionalisme guru merupakan suatu keniscayaan, mengingat kebutuhan dan penyesuaian dengan zaman sekarang. Kalau tidak, akan berdampak pada kualitas dan mutu sekolah sebagai salah satu penyelenggara pendidikan itu sendiri. Melihat kenyataan ini, pemerintah dan sekolah tidak tinggal diam untuk melakukan pengembangan profesionalisme bagi guru di sekolah, baik tingkat SD sampai dengan tingkat SMA. Upaya pemerintah adalah

dengan mengadakan berbagai macam program sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru. Misalnya, program penyertaan guru, program sertifikasi, diklat, pelatihan K-13 dan sebagainya. Kemudian upaya dari sekolah yaitu, koordinasi atau kerja sama dengan instansi terkait dalam hal pendalaman keahlian masing-masing bidang keahlian yang sesuai dengan jabatan guru atau kualifikasi pendidikan para guru tersebut.

Mengingat pentingnya profesionalisme guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, terutama pada skala tingkat institusional, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru. Hasil yang diperoleh dari kegiatan tersebut, dapat dijadikan masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan tindak lanjut dalam bidang pendidikan, terutama pada tingkat dasar sampai menengah, baik negeri maupun swasta. Pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh para guru itu akan berdampak pada adanya perbedaan kemampuan kompetensi mengajar guru yang sering mengikuti pelatihan dengan guru yang tidak atau belum mengikuti pelatihan. Hal ini karena adanya hubungan pengalaman kerja guru dengan kompetensinya secara langsung ataupun tidak langsung.⁵

Selanjutnya yang berkenaan dengan SMKN 1 Tanjung yang menjadi tujuan penelitian, tentunya tidak pernah sepi dari beberapa problem. Dari hasil wawancara pendahuluan dengan salah satu pesioner SMKN 1 Tanjung tentang beberapa permasalahan yang

⁵Aan Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 6.

berhubungan dengan keadaan sekolah tersebut diantaranya tentang kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme.⁶

Pertama, adanya mutasi yang sering di lingkungan pemerintah daerah yang berdampak pada mutasi kepala sekolah dan guru. Dalam beberapa tahun terakhir ini sampai dengan tahun sejalan dengan perpolitikan daerah hingga 2017 sudah beberapa kali mengalami mutasi. Mutasi guru dan kepala sekolah, terutama bagi kepala sekolah yang didasari dengan berbagai alasan seperti, penyebaran pengalaman bagi kepala sekolah dari penempatan sebelumnya kepenempatan yang baru berdasarkan kewilayahan. Misalkan dari kota ke desa atau dari daerah yang terpencil ke daerah yang maju dan sebaliknya.

Padahal kalau diperhatikan dengan seksama bahwa, mutasi seringkali tidak bias terlepas dari unsur politik. Sebagaimana diketahui bahwa, Kabupaten Lombok Utara merupakan kabupaten muda atau baru mekar dari Kabupaten Lombok Barat sebagai kabupaten induk. Dimana sedang gencar-gencarnya pesta politik berupa pemilihan kepala daerah dari bupati kemudian berlanjut ke pemilihan semua kepala dinas. Hal ini berimplikasi pula bagi lembaga pendidikan yang tidak bisa terhindar dari perpolitikan. Dalam praktik mutasi guru dan kepala sekolah dilakukan dengan adanya indikasi tidak sejalan dengan pemimpin di atasnya, maka kepala sekolah maupun oknum guru selanjutnya akan dikenakan mutasi.

⁶Wawancara, Muhammad Insa Ansori, salah satu pioner SMKN 1 Tanjung, tanggal 23 Peberwari 2017,

Kalau sering terjadi pergantian guru dan kepala sekolah akibat dari mutasi, secara langsung akan berdampak kepada sistem sekolah. Bagi kepala sekolah dan guru yang baru di mutasi, tentu akan butuh waktu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya. Begitu dengan guru dan pegawai yang lain akan butuh penyesuaian langkah kerjam dengan system kepemimpina kepala sekola yang baru. Hal ini akan menjadikan proses belajar-mengajar bisa terganggu dan akan tidak efektif dan efesien terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh dinas atau oleh kepala sekolah itu sendiri. Padahal seyogyanya pergantian kepala sekolah harus dilakukan dengan mekanisme dan undang-undang yang sudah valid, bukan karena ada faktor yang lain, apalagi ada unsur faktor politik praktis yang membelatar belakangi mutasi tersebut.

Kedua, SMKN 1 Tanjung telah membuka empat jurusan yaitu, jurusan otomotif sepeda motor, jurusan komputer jaringan, akomodasi perhotelan dan jurusan jasa boga dengan jumlah murid sekitar seribu orang. Untuk mengimbangi jumlah program pendidikan dan jumlah siswa yang demikian SMKN 1 Tanjung telah mengangkat para guru sekitar berjumlah 65 orang, 32 orang bersetatus PNS dan sisa yang lain adala guru tidak teteap (GTT). Ini artinya, dari sejumlah guru tersebut, jumlah GTT lebih banyak dari guru PNS. Dalam hal ini, akan menjadi permasalahan selanjutnya berkenaan dengan bagaimana pengembangan profesionalisme dan rekrutmren para guru. Dalam rekrutmen para guru, tentu akan berbeda dengan guru yang bersetatus PNS dengan GTT. Bagi guru PNS tentu

rekrutmennya melalui mekanisme yang sudah diatur oleh pemerintah melalui Undang-undang yang berlaku, sedangkan bagi GTT rekrutmen oleh intern sekolah. Akan tetapi walaupun demikian kenyataannya, bagi sekolah SMKN 1 Tanjung hal demikian dari jumlah PNS sekarang yang ada, masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan sekolah. Maka untuk mengatasi hal ini, SMKN 1 Tanjung merekrutmen guru non PNS atau yang disebut sebagai Guru Tidak Tetap (GTT). Dalam rekrutmen GTT saebaimana kita ketahui belum diterapkan sistem yang valid, sehingga penambahan GTT kadang bisa saja karena ada unsue politik. Memang yang masih valid lewat pengajuan surat lamaran bagi calon GTT yang baru. Tetapi, bisa diterima atai tidak diterima masih dipengaruhi oleh unsure tertentu. Seperti, KKN dan Nepotisme.

Rekrutmen sperti ini tentu akan berdampak pada pola kepemimpinan kepala sekola dan profesinalisme guru. Sehingga perlu adanya upaya-upaya khusus agar hal tersebut bisa dijaga. Pemasalah demikian pada GTT pasti tejadi dalam hal kompetensi, keterampilan, kualifikasi pendidikan dan sebagainya. Secara tegas artinya, permasalahan pada guru PNS pasti ada, apalagi permasalahan pada GTT tentu lebih pasti aka ada juga. Maka, mengatasi demikian tentu adanya perubahan dan percepata dari kepala sekolah dan adanya pengembangan profesionalisme bagi guru-gurunya. Begitu juga dengan pengembangan profesinalitas guru di SMKN 1 Tanjung, perlu dilakukan untuk menyesuaikan dan percepatan kemajuan sekolah sebagai sekolah SMK vavorit bagi sebagian masyarakat di

wilayah Tanjung dan dari luar kota Tanjung. Pengembangan profesi masih mengalami kendala bagi guru PNS lebih-lebih bagi GTT. Dari semua guru tetap, belum 50 % mendapat pengembangan profesi, apa itu melalui pelatiha-pelatian, dilklat dan sebagainya.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti bermaksud dan ingin menggali lebih dalam bagaimana tipe kepemimpinan kepala sekolah dan apa saja upaya dari lembaga SMKN 1 Tanjung dalam rangka pengembangan profesionalisme para gurunya. Untuk itu peneliti merumuskan tema penelitian yaitu, Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara Nusa Tenggara Barat.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian adalah “tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembagan profesionalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri”.

2. Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimana tipe kepemimpinan dalam pengembangan profesionalitas di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.
- b. Bagaimana bentuk pengembangan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendapatkan gambaran tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.
- b. Untuk mengetahui bentuk pengembangan profesionalitas guru yang sudah dilaksanakan di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini memberikan manfaat dalam memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan berbasis sekolah yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:
 - 1) Bagi Akademisi, sebagai pengembangan skil keilmuan khususnya dalam kajian tipe kepemimpinan kepala sekolah.
 - 2) Bagi SMKN 1 Tanjung , sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam mengevaluasi tipe kepemimpinan yang diterapkan agar dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan demi terselenggaranya sistem pendidikan yang semakin baik di masa mendatang. Bagi para guru sebagai

gambaran bagaimana bersikap dan melaksanakan kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah.

D. Sistematika Pembahasan

Tesis ini terdiri dari beberapa bagian yang memuat latar belakang masalah sebagai langkah awal dalam penelitian yang menjelaskan alasan pentingnya melakukan penelitian tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran. Pada bagian ini terdiri dari rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki dan diharapkan. Pada bagian kajian penelitian terdahulu yang berisi penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan memiliki relevansi pembahasan pada penelitian ini.

Metode penelitian pada penelitian ini yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian, rencana objek penelitian, teknik pengumpulan data, kredibilitas data dan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab fokus masalah dalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesionalisme guru telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Untuk itu dalam telaah pustaka ini dijelaskan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

Pertama, seperti penelitian berikut yang dilakukan dengan judul, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Visi dan Misi Madrasah Ibtida'iyah Ma'arif Sangon Kokap Kulon Progo*, yang di tulis oleh Etik Fadilah Ihsanti.⁷ Fokus penelitian pada, bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi madrasah dan faktor pendukung dan penghambatnya. penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif non statistik pada studi kasus dan metode pengambilan data dengan pengamatan, wawancara dan dokumentasi sedangkan hasil diperoleh dari penelitian ini gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditemukan yaitu, demokrasi dan transformasional dengan faktor pendukung SDM, komite, organisasi informal, lingkungan internal sekolah yang kondusif, sarana dan prasarana, workshop guru serta kemnag.

⁷ Etik Fadilah Ihsanti, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Visi dan Misi Madrasah Ibtida'iyah Ma'arif Sangon Kokap Kulon Progo*, Tesis, (Yogyakarta: MSI UII, 2014).

Kedua, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sihabudin Lubis dengan judul, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 3 Semarang*.⁸ Fokus penelitian ini pada model gaya kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan hasil ditemukan bahwa model gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Semarang disesuaikan dengan kondisi dengan mutu pendidikannya sangat baik dengan ditunjang oleh beberapa komponen kependidikan yang cukup baik pula. Untuk pengambilan data dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Ketiga, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizkiyatul Laili berjudul, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Muutu Sumberdaya Guru, Studi Kasus SI SMAN 1 Tumpang*.⁹ Penelitian ini menghasilkan temuan yaitu, strategi kepala sekolah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru yaitu dengan, mengubah pola pikir atau membangun karakter positif melalui jalur pendidikan dengan pembinaan dan pelatihan, visi dan misi di SMKN 1 Tumpang menjadi pijakan pemberdayaan mutu sumber daya guru dan pemberian tunjangan kesejahteraan guru baik material maupun non material. Selanjutnya pendekatan dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana pengambilan data lapangan yaitu, melalui teknik wawancara

⁸Muhammad Sihabudin Lubis, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 3 Semarang, Tesis*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008).

⁹Rizkiyatul Laili, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Muutu Sumberdaya Guru, Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015).

mendalam, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Untuk selanjutnya analisa data dilakukan dengan teknik analisa data menurut Miles dan Hamberman.

Keempat, Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ismi Faiqatul Himmah dengan judul, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, Studi Kasus di Madrasah Aliyah Jember 1*.¹⁰ Fokus penelitian pada pengungkapan lebih mendalam tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan berupa strategi. Pendekatan penelitian adalah kualitatif studi kasus, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Tenuan secara umum dalam penelitian ini berupa, bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah mempunyai karakteristik kepemimpinan transformasional. Kemudian strategi kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah yaitu melalui studi lanjut, supervise pembelajaran, musyawarah guru mata pelajaran, studi banding dan diklat.

Kelima, Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh M. Arkan dengan judul, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMK*

¹⁰Ismi Faiqatul Himmah, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Studi Kasus di Madrasah Aliyah Jember 1*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2012).

Kartika V-1 Balikpapan.¹¹ Penelitian tersebut terfokus kepada implementasi MSDM secara struktural terhadap guru Agama Islam. Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa Implementasi MSDM kepada guru agama Islam yang mengajar di SMK Kartika V-I telah berjalan walaupun belum optimal. Hal tersebut di pengaruhi dua faktor yaitu *pertama* faktor pendukung, memiliki kepengurusan terkontrol dari pusat sampai ke daerah, *kedua* faktor penghambat kurangnya pemahaman mengenai MSDM dari pimpinan sekolah.

Keenam, sedangkan yang berikut penelitian bentuk tesis berhubungan pengembangan profesionalisme guru yang diteliti oleh Bustami dengan judul, Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur.¹² Fokus penelita pada pengembanagan profesionalisme guru berupa pelatiha-pelatihan guru di SMP dan mutu pendidikan yaitu pada mutu gurunya. Pendekatan dalam penelitian ini dengan pendekatan pendekatan kuantitat deskriptif denaga analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Sedangkan mestode pengambilan data di uatamakan dengan metode angket. Observasi dan wawancara sebagai motode tambahan untuk memperkuat metode dengan kusioner. Hasil temuan dalam peneltian dapat disimpulkan bahwa, ketersediaan guru SMP berdasarkan kualitas atau

¹¹M. Arkan, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di SMK Kartika V-1 Balikpapan*, Tesis, (Yogyakarta: MSI UII, 2015)

¹²Bustami, *Pengembanagan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur*, Tesis, (Medan: Universitas Sumatra Utara, 2010).

kualifikasi pendidikan, sedangkan pengembangan profesionalitas berimplikasi kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Sukamto dengan judul, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Gurudi SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar*.¹³ Fokus penelitian padastrategi apa yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar dalam hal meningkatkan mutu guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode: wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan metode triangulasi metode dan sumber. Teknik analisa data menggunakan model interaktif terdiri; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian disimpulkan adalah, dalam pembelajaran para gurumelaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, strategikepala SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar meliputi: a). Strategi formulasi dengan menyusun perencanaan peningkatan mutu guru dengan melandaskan kepada visi, misi, dan tujuan sekolah. b). Strategi implementasi dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, wokshop), studi lanjut, revitalisasi MGMP, tunjangan kesejahteraan, penyediaan fasilitas penunjang kinerja guru, dan strategi evaluasi dengan mengadakan

¹³Sukamto, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru di SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar*, Tesis, (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2015).

evaluasi perkembangan mutu guru seperti kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa.

Kedelapan, selanjutnya Lailla Hidayatul Amin meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam tesisnya yang berjudul, Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SDIT Ulul Albab Purworejo).¹⁴ Dalam penelitian ini difokuskan pada persepsi guru dan kepemimpinan kepala sekolah serta kualifikasi akademik guru. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini ditentukan dengan rumus *Nomogram Herry King*.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh mean sebesar 3,1379, kualifikasi akademik diperoleh mean sebesar 2,4483 dan kinerja guru diperoleh mean sebesar 3,8276. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5,5%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru meningkat. Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan kualifikasi akademik guru terhadap kinerja guru sebesar (-) 2,1%. Pengaruh negatif ini berarti bahwa jika kualifikasi akademik guru semakin meningkat maka belum tentu kinerja guru meningkat. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala

¹⁴Lailla Hidayatul Amin, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SDIT Ulul Albab Purworejo)*, Tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2005).

sekolah dan kualifikasi akademik guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,4%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan kualifikasi akademik guru semakin meningkat maka kinerja guru meningkat.

Kesembilan, Sri Wahyuni dalam tesisnya dengan judul, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma).¹⁵ Fokus kajian pada Kepala Sekolah dalam hal strategi peningkatan mutu guru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data yang dipergunakan ada tiga, yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisa yang digunakan yaitu induktif dengan langkah-langkah; reduksi data, display data, perbandingan data dengan kriteria dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ditemukan, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma sudah melakukan Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Pelaksanaan EDS setiap setahun sekali, yang dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah (TPS) yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil unsur guru, wakil komite sekolah, wakil orang tua siswa, dan pengawas. Adanya EDS menjadikan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma mempunyai alat atau instrument internal yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kinerjanya, dapat mengetahui sampai dimanakah tingkat pencapaian mereka dilihat dari Standar Pelayanan Minimal dan Standar Nasional Pendidikan. Hasil dari EDS menunjukkan jumlah guru mata pelajaran 28

¹⁵Sri Wahyuni, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Seluma, Tesis*, (Bengkulu: Univesitas Bengkulu, 2013).

orang (cukup), kepala sekolah memiliki tingkat pendidikan Kepala Sekolah adalah S-2 Teknologi pembelajaran, kualifikasi pendidik di sekolah sudah memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan dan kualifikasi tenaga kependidikan di sekolah sudah memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan.

Kesepuluh, selanjutnya penelitian oleh Adi Anwar Faisal dengan judul, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta.¹⁶ Fokus penelitian pada kemampuan manajerial oleh kepala sekolah, kinerja guru; serta pengaruhnya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan angket dan didukung dengan studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data untuk mengetahui kemampuan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru digunakan analisis deskriptif, untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru diolah menggunakan teknik analisis data regresi linear dengan bantuan *SPSS Windows Release 16*. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. (2) kinerja guru yang terdiri dari aspek persiapan, proses, dan penilaian pembelajaran dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,35. (3) pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru,

¹⁶Adi Anwar Faisal, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta, Tesis*, (Yogyakarta: UNY., 2012).

menunjukkan bahwa faktor kemampuan manajerial memberikan sumbangan efektif sebesar 0,591, dapat diartikan bahwa 59% kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Hal itu juga dapat diartikan bahwa 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moril dan material dari pimpinan sekolah.

kesebelas, penelitian Vela Miarri Nurma Arimbi yang berjudul, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung tahun ajaran 2011/2012.¹⁷ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012. Peneliti berharap setelah dilakukan penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap peneliti selanjutnya untuk dijadikan acuan penelitian.

Keduamelas, penelitian ini dilakukan oleh Nugraheni Dwi Agustin dengan judul, Tipologi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan di SDIT insan mulia Wonosobo.¹⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama, Tipologi kepemimpinan kepala sekolah SDIT insan mulia Wonosobo adalah demokratis, hal ini

¹⁷Vela Miari Nurma Arimbi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Jurusan (SMK) Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012, *Tesis*, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2012.

¹⁸Nugraheni Dwi Agustin, *Style Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Pengelolaan Pendidikan Di Sdit Insan Mulia Wonosobo*, *Tesis*, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2015.

dapat di lihat dari peran kepala sekolah sebagai edukator, minijer, admistrator, Supervisor, leader, inovator, dan motivator. Kedua, kepala sekolah cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan. Hal ini di buktikan bahwa dengan kopetensi pendidik yang sudah baik. Ketiga, paktor pendukung dan penghambat iplementasi Tipologi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan. Faktor pendukung meliputi kepala sekolah sudah S2, lima pendidik yang sedang proses S2, buku perpustakaan memadai, akreditasi sekolah A, sistem fullday school, managemen sekolah bagus menggunakan kurikulum JSIT dan dinas, buku penghubung dengan orang tua, target lulusan mencapai hapalan alquran 2 juz dan hadits, adanya dapur logistik, pembinaan pendidik, tenaga kependidikan dn peserta didik , forum POMG, dan progr am sekolah di adopsi sekolah lain. Sedangkan faktor penghambat meliputi delapan pendidik sedang menempuh S1 pendidikan, karya ilmiah pendidikan masih minim, saran dan prasarana berupa gedung masih kurang, pengalaman mengajar pendidikan masih kurang, dan kepala sekolah belum bisa mengayomi pendidik laki-laki.

Ketigabelas, penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurbaya (2015) dengan judul, Tipologi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 52 Lambarongan.¹⁹ Dengan hasil penelitian menunjukkan : (1) Kepala Sekolah dalam

¹⁹Siti Nurbaya, Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 52 Lambarongan, *Jurnal*, Banda Aceh : Universitas Syiah Kuala, 2015.

meningkatkan disiplin kerja (2) Tipologi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru (3) Tipologi kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan tanggungjawab. (4) Kendala-kendal yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkat kinerja guru.

Keepmatbelas, penelitian yang dilakukan oleh Hagi Eka Gusman dengan judul, Hubungan Tipologi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam.²⁰ Dengan hasil penelitian, (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dengan indikator tanggungjawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik. (2) Tipologi kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepala sekolah orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru, menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik, menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan).

Kelimabelas, Penelitian yang dilakukan oleh BQ. Fatimatuzzahra dengan judul, Hubungan kepala sekolah dalam mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler pendidikan agama islam di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah Mataram.²¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan ekstra kurikuler pendidikan agama islam yang dilaksanakan di sekolah menengah atas muhammadiyah mataram telah dikelola dengan

²⁰Hagi Eka Gusman, Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Padang : UNP, 2014.

²¹BQ Fatimatuzzahra, Hubungan kepala sekolah dalam mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler pendidikan agama islam di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah Mataram, *Tesis*, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2010.

pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengawasan, namun pengaplikasian fungsi-fungsi tersebut belum sesuai dengan apa yang diharapkan siswa terutama dalam pelaksanaan kegiatan ekstra pendidikan agama islam yang dilaksanakan di sekolah tidak sesuai dengan yang diminati siswa.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka beda dalam penelitian ini yaitu, pada fokus kajian dan tempat penelitian. Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada kemampuan manajemen kepala sekolah dan mutu pendidikan dan kompetensi guru. Sedangkan dalam penelitian ini, penelitian pada tipe kepemimpinan kepala sekolah dan bentuk pengembangan profesionalisme bagi para guru. Selanjutnya mengenai tempat, sampai saat ini belum didapati penelitian yang serupa yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya bertempat di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara NTB.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Tipe Kepemimpinan

Tipe menurut kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai model, corak, macam. Misalkan, kata “tipe” ditambah dengan kata “ideal” maksudnya gambaran, model yang dicitakan. Selanjutnya kata “tipe” digabung dengan kata “kepemimpinan” artinya model, corak, macam kepemimpinan.²²

²²Umi Chulsum dan Windi Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cetakan ke-1*, (Surabaya: Khashiko, 2006), hlm. 665.

Sedangkan kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola intraksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.²³ Selanjutnya kepala sekolah seorang yang memimpin lembaga pendidikan yaitu sekolah sebagai pelaksana manajemen tertinggi dalam lingkungan sekolah.²⁴ Kata kepemimpinan juga diterjemahkan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpinan (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “*pimpin*” yang artinya bimbing atau tuntunan. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.²⁵

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bawa, tipe kepemimpinan diartikan sebagai, model atau corak kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan tujuan untuk memengaruhi, menuntun, membimbing dan diikuti oleh bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

²³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 17.

²⁴ Arief Efendi, *Manajemen Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2016), hlm. 92.

²⁵ Pramudji, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 5.

2. Teori-Teori Tentang Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan yang berkembang, yaitu sebagai berikut:

- a. Teori genetik, yaitu kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*. Artinya seseorang dapat menjadi pemimpin karena dilahirkan sebagai pemimpin, bukan karena terdidik untuk menjadi pemimpin.
- b. Teori sosial, yaitu teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Menurut teori ini, keberhasilan suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berbeda, sehingga memerlukan tipe atau Tipologi kepemimpinan yang berbeda pula. Dalam teori ini, peranan masyarakat sangat penting dalam menciptakan seseorang pemimpin.
- c. Teori ekologis, yaitu kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif. Teori ini tidak menolak adanya sumber natural kepemimpinan, tetapi sumber structural pun sangat membantu terbentuknya seorang pemimpin yang fungsional dan berpengaruh.
- d. Teori pertukaran, teori ini merupakan modifikasi dari teori sifat dan teori perilaku. Teori ini menganggap bahwa interaksi sosial menggambarkan satu bentuk tukar menukar,

sehingga pemimpin dengan anggota dan anaggota dengan anggota saling memberikan kontribusinya. Proses tukar menukar menjadikan semua pihak merasa di hargai. Proses sosial seperti ini berlangsung karena setiap pihak merasa memperoleh keuntungan. Pemimpin menerima respons positif dari anggotanya sehingga kebijakannya dapat terealisasi. Sebaliknya anggota menerima bimbingan dan arahan dari pimpinannya.

- e. Teori pribadi dan situasi. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan produk keterpaduan tiga faktor, yaitu perangai (sifat), pribadi pemimpin dan sifat kelompok dan anggota serta masalah yang dihadapi kelompok. Teori ini dipandang sebagai perpaduan antara teori sifat dan teori lingkungan. Teori ini menuntut seseorang pemimpin untuk mengenal pribadinya, kelompok yang dipimpinnya, serta situasi dan kondisi tempat ia menjalankan kepemimpinannya. Keterpaduan antara keperibadian pemimpin dan situasi dapat menciptakan kepemimpinan yang baik, kepemimpinan yang dapat memahami dan memenuhi aspirasi kelompok yang dipimpin.
- f. Teori interaksi dan harapan teori ini yang merupakan perpaduan antara teori perilaku dengan lingkungan. Teori ini pada prinsipnya sama dengan kontengensi.

Dalam teori ini keterkaitan antara variable yang satu dengan yang lainnya tidak bisa dipisahkan. Yaitu variable aksi, reaksi, interaksi, dan perasaan. Variable aksi dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan kelompok

yang dipimpinnya, sedangkan variable reaksi merupakan tanggapan (respons) dari kelompok yang dipimpin terhadap aksi kepemimpinan. Semakin sering terjadi intyerasi dan partisipasi dalam kegiatan bersama, semakin meningkatkan perasaan saling menyenangkan satu sama lain.²⁶

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Para ahli dan akdemisi belum ada patokan yang baku tentang tipe kepemimpinan yang dijabarkan oleh mereka. Artinya banyaknya tipe kepemimpinan masih bias berkembang. Misalkan dalam bukunya Kartini kartono menyebutkan tipe kepemimpinan yaiu: tipe kepemimpinan kharismatik, tipe kepemimpinan paternalistik dan maternalistik, tipe kepemimpinan militeristik, tipe kepemimpinan otkratis/otoritatif, tipe kepemimpinan laiser faire, tipe kepemimpinan populistik, tipe kepemimpinan administrative, tipe kepemimpinan demokratis.²⁷

Walaupun, tentang jenis dan macam tipe kepemimpinan belum terdapat kesepakatan yang bulat sebagai acuan yang baku. Akan tetapi tipe kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah, sebagaimana dijelaskan oleh Sondang S. Siagian,²⁸ sebagai berikut:

²⁶ Ahmad Beni Saebani, *Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 119.

²⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?(Edisi Refisi)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 69.

²⁸ Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 27-45.

a. Tipe kepemimpinan Otokratik

Pemimpin dalam tipe otokratif, adalah pemimpin yang banyak menonjolkan keakuannya, antara lain dalam bentuk:

- 1) Kecendrungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi. Misalnya seperti mesin dan kurang menghargai hakekat dan martabat bawahannya,
- 2) Pengutamaan organisasi terhadap pelaksanaan dan penyelenggaraan dalam tugas tanpa menghubungkan dengan kepentingan para bawahan,
- 3) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, para bawahan hanya melaksanakannya.
- 4) Bernada keras dalam memerintahkan atau mengintruksi parabawahan,
- 5) Menuntut ketaatan penuh dari bawahan.

b. Tipe kepemimpinan Paternalistik

- 1) Mengutamakan kebersamaan, dimana seluruh anggota organisasi adalah satu anggota keluarga besar
- 2) Berusaha untuk memperlakukan semua orang seragam, artinya pemimpin tipe ini berusaha memperlakukan bawahan seadil dan setara mungkin
- 3) Melihat para bawahan belum dewasa dalam cara berfikir sehingga memerlukan bimbingan terus menerus.

c. Tipe kepemimpinan Kharismatik

Dikagumi oleh banyak orang walaupun para bawahan tidak tahu apa menjadi faktor kekaguman mereka.

Penampilan fisik ternyata tidak menjadi ukuran bagi pemimpin ini, begitu dengan usianya walaupun sepintas tidak ada yang luar biasa. Jumlah harta yang dimilikipun tidak jadi ukuran artinya dari sudut kebendaan dia miskin, tetapi kegaguman dari orang-orang atau bawahannya tidak berkurang.

d. Tipe kepemimpinan *Laissez Faire*

Pada kepemimpinan tipe ini dimana kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil.

Ciri yang lain yang dapat diperhatikan dalam tipe ini yaitu dalam memimpin dia hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya. Kesempatan itu di berikan baik sebelum maupun sesudah anggota yang bersangkutan menetapkan keputusan atau melaksanakan suatu kegiatan.

e. Tipe kepemimpinan Demokratis

Dalam tipe kepemimpinan demokratis, kepemimpinannya dapat dilihat pada usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang di pimpin. Proses kepemimpinan di wujudkan dengan cara memeberikan kesempatan yang luas bagi anggota bawahan yang dipimpin untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi itu di

sesuaikan dengan pembagian tugas dan wewenang masing-masing.

Sedangkan bagi para anggota, kesempatan berpartisipasi di laksanakan dan di kembangkan dalam berbagai kegiatan di lingkungan unit masing-masing dengan mendorong terwujudnya kerjasama, baik antara anggota dalam satu maupun unit yang berbeda.

Seorang pemimpin yang demokratik menyadari benar, bahwa akan timbul kecenderungan bagi pejabat pimpinan yang lebih rendah dan dari kalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja dimana mereka sebagai paling penting, paling strategik dan paling menentukan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan dekratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efesien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawan internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis, bukan terletak pada person pemimpin, akan tetapi kekuatan justru pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.²⁹

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mendengarkan nasihat dan sugiesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian atau spesialis bawahan dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan

²⁹Kartini, Kartono, *Pemimpin...*, hlm. 86.

kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat kondisi yang tepat.³⁰

Selanjutnya kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pemimpin tersebut tidak berada di kantor.
- b. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka merasa senang-puas pasti, dan aman menyangkut setiap tugas dan kewajibannya.
- c. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya dan kelancaran kerja sama dari setiap kerja kelompok.
- d. Dengan begitu pemimpin demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.³¹

4. Pengertian Kepala Sekolah

Secara etimologi, kepala sekolah merupakan pandangan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principleship* atau *kekepala sekolahan*. Istilah *kekepala sekolahan*. Artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Selain sebutan kepala sekolah, ada juga

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

sebutan lain, yaitu administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan kepala (*school leader*) Manager sekolah (*school Manager*) dan sebagainya. Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan ‘sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Wahjosumidjo mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin sekolah tempat di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberipelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.³² Sementara Rahman mengungkapkan bahwa , kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang di angkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah.³³

Menurut Slamet bahwa, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu masukan bagi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsi serta berpengaruh terhadap berlangsungnya proses persekolahan. Pusat pendidikan dan pelatihan pegawai departemen pendidikan nasioanal mengatakan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan perilaku yang diperlihatkan pemimpin kepala sekolah dalam kegiatan

³²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persda, 2002), hlm. 83.

³³Rahman, *Peran Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jati Nangor: al-Qaprint, 2006), hlm.106

manajemen sumber daya sekolah yang utamanya untuk mengelola warga sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁴ Sedangkan menurut Samani, kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja dan berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Jadi profesionalisme kepemimpinan kepala sekolah berarti bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya, yang bertujuan agar kualitas keprofesional-an dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama sesuai yang dicita-citakan sekolah.

³⁴Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67.

5. Fungsi Kepala Sekolah dalam Mendorong Visi Menjadi Aksi

a. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah

Dalam melaksanakan mandat rakyat di bidang pendidikan, seorang pemimpin harus mampu dan sanggup mengarahkan, memberi contoh, memberdayakan mendorong perubahan, mempengaruhi, menginspirasi, mengarahkan, mencerahkan, membimbing, memfasilitasi, memotivasi, mendukung, memberi tantangan, memobilisasi, melibatkan, mendelegasi, dan sebagainya.³⁵

Sebagai pelaksana utama fungsi manajemen, kepala sekolah sebagai penggerak utama manajemen sekolah harus berproses secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mempunyai kriteria sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan memberdayakan guru-guru tidak hanya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien, namun juga pengikutsertaan dalam pelaksanaan manajemen pendidikan;
- 2) Bekerja dengan tepat waktu atau bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat;
- 3) Mampu menjalin hubungan dengan warga sekolah sehingga dapat melibatkan mereka dalam manajemen sekolah;

³⁵Arief Efendi, *Manajemen Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2016), hlm. 91.

- 4) Berkemampuan menerapkan perinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan personil kependidikan dan non kependidikan;
- 5) Bekerja dengan tim manajemen sekolah; dan
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan.³⁶

Beberapa upaya yang harus dilakukan pencapaian tujuan sekolah yang efektif di antaranya sebagai berikut:

- 1) Membangun konsesus dengan para guru;
- 2) Membangun jiwa kesetiakawanan atau kolegialisasi diantara para guru;
- 3) Membangun mitra dengan orang tua dan masyarakat;
- 4) Membangun nilai-nilai positif untuk bekerja produktif dan maju; dan
- 5) Menggerakkan dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk pencapaian tujuan sekolah.³⁷

b. Kepala sekolah sebagai pelaksana manajemen

Kepala sekolah adalah pelaksana manajemen tertinggi lingkup sekolah atau bisa dikatakan sebagai posisi sentral, sehingga untuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi beberapa standar kualifikasi yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

³⁶E. Mulyasa, *Manajemen...*, hlm, 126.

³⁷Wuraji, *The Education Leadership; Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gama Media, 2009), hlm. 100.

nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007. Kepala sekolah SMA/MA harus emiliki kualifikasi sebagai berikut:³⁸

- 1) Bersetatus sebagai guru SMA/MA;
- 2) Memiliki sertipikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Sedangkan standar kopetensi untuk manajemen kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan;
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan;
- 3) Memimpin sekolah atau madrasah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah atau madrasah secara optimal;
- 4) Mengelola perubahan dan penegmbangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif;
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondunsip dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik;
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
- 8) Mengelola hubungan sekolah atau madrasah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide,

³⁸Arief Effendi, *Manajemen...*, hlm. 92-93.

sumber belajar dan an sekolah apembiayaan sekolah atau madrasah;

- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik;
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
- 11) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, tranparan dan efesien;
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah atau madrasah dalam mendukung pencapaian sekolah atau madrasah;
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah atau madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah atau madrasah;
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah atau madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen seklolah atau madrasah;
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program sekolah atau madrasah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator kepala sekolah harus memberikan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada 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.³⁹

6. Pengertian Guru

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas menjelaskan pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik di perguruan tinggi.⁴⁰

a. Syarat-syarat menjadi guru

Dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang kualifikasi guru disebutkan bahwa pendidikan harus mempunyai kualifikasi minimum sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan

³⁹Enco. Idem, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 120.

⁴⁰Undang-undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional), UU RI No.20 Th. 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 27.

tujuan pendidikan nasional; dan untuk pendidikan formal dan jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.⁴¹

b. Tugaas dan kompetensi guru

Tugas guru dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu: tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Untuk penjabaran ketiga tugas tersebut adalah, *pertama*, tugas profesi, mendidik: meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar: meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih: mengembangkan keterampilan dan penerapannya; *Kedua*, kemanusiaan: menjadi orang tua kedua, Aouto pengertian; homoluens, homopuber, dan homosapiens; tranformasi diri dan autoidentifikasi; *Ketiga*, kemasyarakatan: mencerdaskan masyarakat Indonesia.⁴²

Sedangkan kompetensi guru secara garis besar dibagi tiga komponen yakni, pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik. Dari ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi tujuh kompetensi dasar sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana belajar,
- 2) Pelaksanaan interaksi belajar,
- 3) Penilaian prestasi belajar peserta didik,

⁴¹*Ibid.*, hlm. 28-29.

⁴²Arief Efendi, *Manajemen ...*, hlm. 97-97.

- 4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian,
- 5) Pengembangan profesi,
- 6) Pemahaman wawasan kependidikan, dan
- 7) Pengasaan bahab kajian akademik.⁴³

7. Profesionalitas Guru

Profesi seorang guru merupakan pengakuan masyarakat terhadap karakteristik pekerjaan yang memiliki sifat-sifat tertentu seperti juga profesi guru. Proesi guru adalah kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan dan memiliki pengetahuan spesialisasi dan pengetahuan praktis untuk menunjang prose belajar mengajar.⁴⁴

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa dan negara, serta agamanya. Guru profesional memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, imtelektual, moral dan spiritual.⁴⁵

⁴³*Ibid.*, hlm. 99-100.

⁴⁴Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP.*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), hlm. 27.

⁴⁵Kunandar, *Guru Profesional*, (Yogyakarta. Rajawali Pres, 2007), hlm. 47.

8. Bentuk Pengembangan Profesionalitas Guru

Sebagai jabatan profesional, guru memerlukan pendidikan lanjutan dan khusus misalkan dari sarjana menjadi pendidikan pascasarjana yang mengutamakan program profesi dan peraktik.⁴⁶ Seorang profesionalisme akan terus-menerus meningkatkan kualitas karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan.⁴⁷

Berikut contoh kegiatan pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kompetensi diri guru dan sekolahnyatempat dia mengajar,atau secara umum untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagai berikut:

- a. Melakukan program sertifikasi guru.
- b. Memberikan diklat dan pelatiha-pelatihan.
- c. Gerakan guru membaca (G2M).
- d. Melalui organisasi KKG (Kelompok Kerja Guru).⁴⁸

9. Upaya Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

Selain program dari pemerintah, sekolah atau dalam hal ini oleh kepala sekolah sebagai pelaksana manajemen sekolah harus berupaya mengadakan program untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionslisme guru, diantara seperti:

⁴⁶*Ibid.*, hlm. 49.

⁴⁷Suryadi dan Tilar, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 59.

⁴⁸Ratnadewi, "Upaya Meningkatkan profrsinsl guru" dikutip dari <http://www.Wordpres.com>. artikel 87/pada hari kamis, tanggal 29 Maraet 2007.pukul 20.25 WIB.

- a. Mengirim guru untuk mengikuti pelatihan dan berbagai kebijakan pemerintah dengan mendatangkan narasumber,
- b. Mengadakan pelatihan computer dan bahasa ingris,
- c. Mendorong guru untuk melanjutkan studi agar sesuai dengan tuntutan pemerintah,
- d. Mengadakan studi banding ke sekolah lain yang dipandang lebih maju,
- e. Mengirim guru untuk magang ke sekolah lain,
- f. Melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran,
- g. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi,
- h. Meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tambahan pendapatan yang sumbernya dari komite sekolah dan orang tua siswa, dan
- i. Memberikan keteladanan, dorongan dan menggugah hati nurani guru agar menyadari tugas dan tanggung jawab sebagai guru.⁴⁹

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 49-50.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru di SMKN 1 Tanjung. Untuk menunjang pencapaian tujuan tersebut penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode deskriptif kualitatif yang dilakukan secara wajar sesuai dengan keadaan di lapangan tanpa adanya manipulasi, dan data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.

Deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan secara utuh dan mendalam tentang realitas social dan berbagai fenomena yang terjadi dimasyarakat yang mengambil subyek penelitian sehingga tergambaran cirri, sifat dan model dari fenomena tersebut.⁵⁰

Menurut sugiono mengemukakan bahwa, penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Sedangkan deskriptif adalah, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.⁵¹ Sedangkan menurut Moleong bahwa, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk

⁵⁰ Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), hlm. 47.

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 41.

memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵²

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara. Dipilihnya lokasi ini sebagai tempat penelitian karena sekolah tersebut sebagai salah satu SMK yang banyak dituju dan pilihan utama serta paling diminati oleh orang tua murid untuk memasukkan anaknya sekolah ketimbang empat SMK yang lainnya khusus yang ada di Kabutaen Lombok Utara.

C. Informan Penelitian

Seperti yang telah disebutkan bahwa pemilihan informan dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat utama sehingga harus dilakukan secara cermat, karena penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan Kepala sekolah dan bentuk pengembangan profesionalisme guru, maka peneliti memutuskan informan pertama atau informan kunci yang paling sesuai dan tepat ialah Kepala sekolah SNKN 1 Tanjung itu sendiri.

Dari informan kunci ini selanjutnya di tambah dengan informan kedua yang diprekdiksi lebih banyak mengetahui seluk-

⁵²Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rodakarya, 2011), hlm.6.

beluk SMKN 1 Tanjung dalam kepemimpinan kepala sekolah. Maka dalam hal ini, dimana informan-informan tersebut merasakan dan menilai kondisi lingkungan kerja sehari-hari sehingga terjadi sinkronisasi dan validasi data yang didapatkan dari informan pertama. Untuk lebih jelasnya, berikut informan-informan yang akan dipilih oleh peneliti dengan beberapa pertimbangan:

1. Kepala Sekolah, dipilih kepala sekolah sebagai informan utama karena, kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi sekolah dan sebagai plaksana manajemen serta penanggung jawab terhadap maju dan tidaknya sekolah.
2. Waka Kurikulum, waka kurikulum merupakan penanggung jawab institusi, yaitu bertanggung jawab kepada atasan langsung yang memberi tugas dari kepala sekolah. Kemudian waka kurikulum sebagai pengambil tindakan penertiban administrasi atau dokumen kurikulum dan perangkat pembelajaran dan sebagainya di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.
3. Kaprog atau kepala program studi, diambil sebagai informan karena mereka sebagai penguat informasi dari kepala sekolah dan waka kurikulum. Mereka juga lebih tahu disbanding dengan guru lain bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, seperti koordinasi, pembiayaan dalam pelaksanaan program dan apa saja dijalankan berkenaan dengan pengembangan profesionalisme guru di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.

4. Dua orang guru kelas biasa yang berstatus PNS dan GTT dipilih acak. Peneliti mengambil sebagai informan pelengkap semua informan di atas agar informasi yang diperoleh menjadi sempurna.

D. Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan informan yang digunakan adalah teknik *purposive sample*. *Purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵³ Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto bahwa, dalam penentuan informan, penulis menemukan sumber datanya atau narasumber secara kualitatif menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* disebut juga dengan teknik bertujuan. Penentuan dengan teknik bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu.⁵⁴

Jadi penentuan informan dalam penelitian ini dengan *purposive* (tujuan) atau *purposive sample*. Maksud tujuan di sisni, pengambilan informan terpilih karena adanya tujuan tertentu. Dimana informan tersebut, merupakan informan kunci sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

⁵³*Ibid.*, hlm. 85.

⁵⁴Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Rineka Cipta, 1992), hlm. 104.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan ada dua macam yaitu, data primer dan data skunder. Data primer bersumber dari responden secara langsung. Dalam prakteknya diperoleh dari wawancara, selain itu dari pengamatan langsung terhadap situasi lokasi penelitian. Data sekunder diperoleh dari sumber sumber pendukung lokasi penelitian yaitu dokumen dokumen data statistik, buku buku, majalah, Koran dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan obyek penelitian. Dalam kedudukannya sebagai instrumen utama, maka peneliti dapat menangkap secara utuh situasi yang sesungguhnya di lapangan.⁵⁵

Untuk menjawab permasalahan secara akurat, diperlukan data yang lengkap yang dikumpul dari hasil penelitian dan pengamatan terhadap obyek penelitian ini secara cermat. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung objek yang akan diteliti. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini akan menggunakan tehnik observasi langsung dan observasi partisipatif. Sebagaimana menurut Margono mengungkapkan bahwa observasi langsung yaitu pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observer berada bersama objek yang diselidiki.⁵⁶

⁵⁵Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian...*, hlm. 17

⁵⁶Margono S., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Renika Cipta, 2003), hlm. 160.

Menurut Arikunto bahwa menggunakan metode observasi adalah cara yang paling efektif yakni melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument untuk mendapatkan informasi obyek penelitian, agar informasi yang diperoleh benar dan akurat. Yang dimaksud observasi partisipatif, yaitu pengamat melibatkan diri ke dalam observasi, mendapatkan gambaran objeknya sejauh penglihatan dan terlepas pada saat tertentu, tidak bisa merasakan keadaan yang sesungguhnya terjadi pada observasi.⁵⁷

Dalam pengumpulan data dilaksanakan dengan observasi langsung karena observer harus berada bersama obyek yang diselidiki untuk melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung di tempat terjadinya peristiwa. Kemudian dilaksanakan dengan observasi terseruktur. Ketika digunakan observasi tersstruktur artinya peneliti sudah rancang secara sistimatis tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu.⁵⁸ Wawancara juga diartikan percakapan dengan maksud tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan atau menemukan apa yang terdapat di dalam pikiran orang lain, wawancara digunakan

⁵⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hlm. 204.

⁵⁸*Ibid.*, hlm. 231.

untuk menemukan sesuatu yang tidak mungkin diperoleh melalui pengamatan secara langsung.⁵⁹

Wawancara digunakan dalam penelitian ini karena mempunyai beberapa keunggulan yang mungkin tidak dimiliki oleh metode penelitian lainnya. Keunggulan tersebut sebagaimana diungkap oleh Sukardi berikut ini:

- a. Penelitian memperoleh jawaban yang relatif tinggi dari responden.
- b. Peneliti dapat membantu menjelaskan lebih, jika ternyata responden mengalami kesulitan menjawab karena ketidakjelasan pertanyaan.
- c. Peneliti dapat mengontrol jawaban responden secara lebih teliti dengan menga-mati reaksi atau tingkah laku yang diakibatkan oleh pertanyaan dalam proses wawancara.
- d. Peneliti dapat memperoleh informasi yang tidak dapat diungkapkan dengan cara kuesioner maupun observasi. Informasi tersebut misalnya, jawaban yang sifatnya pribadi dan bukan pendapat kelompok, atau informasi alternatif dari suatu kejadian penting.⁶⁰

3. Dokumentasi

Sebagaimana menurut Suharsimi Arikunto metode dokumentasi adalah, mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Artinya

⁵⁹W. Mantja, *Etnografi: Desain Penelitian Kualitatif Dan Manajemen Pendidikan* (Malang: Wineka Media, 2005), hlm. 57.

⁶⁰Sukardi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 79.

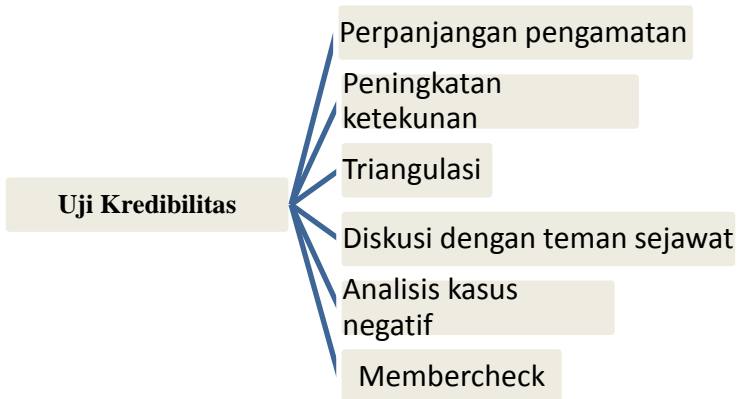
peneliti menggunakan tehnik ini untuk mempelajari dan memahami dokumentasi tertulis.⁶¹

Dokumentasi yang akan digali adalah, dokumen-dokumen yang dianggap penting untuk informasi penunjang. Misalkans, program kerja kepala sekolah dan para guru, jumlah tenaga kependidikan, status kepegawaian, struktur organisasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

F. Keabsahan Data

Kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan, perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam penelitian, tiangulasi, diskusi dengan teman sejawat analisis kasus negatif dan membercheck⁶².

Gambar 3.1 Uji Kredibilitas data dalam penelitian kualitatif.⁶³



Keterangan gambar:

⁶¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hlm. 206.

⁶²Sugiono, *Metode Penelitian...*, hlm. 270.

⁶³*Ibid.*

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan ini dilakukan guna mempererat tali silaturahmi, saling keterbukaan dan saling percaya, sehingga tidak ada data yang ditutupi-tutupi. Peneliti melakukan penelitian di lapangan kembali melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada informan yang lama maupun yang baru. Dalam perpanjangan pengamatan ini adalah disamping menguji data yang sudah diperoleh, juga menggali kedalaman dan keluasan serta makna dibaliknya.

2. Peningkatan ketekunan

Ketekunan pengamatan bermaksud untuk menemukan ciri-ciri dan unsure-unsur dalam situasi yang dicari, kemudian memusatkan hal-hal tersebut secara rinci. Dalam hal ini peneliti mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci serta berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol, kemudian peneliti menelaahnya secara rinci sehingga seluruh faktor mudah dipahami.⁶⁴ Disamping itu peneliti harus rajin memperbanyak referensi buku bacaan, agar wawasan berfikir menjadi luas dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Triangulasi

Menurut Sugiono, teknik triangulasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ada dua jenis teknik triangulasi yang dikemukakan Sugiono, yaitu triangulasi teknik atau metode dan triangulasi

⁶⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 175.

sumber. Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan data maka, penulis menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.⁶⁵

Teknik pengujian keabsahan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data yang sama. Dalam penelitian ini, maka data yang sama akan penulis uji tingkat akurasi atau kebenarannya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda yaitu dengan wawancara dan observasi untuk data yang sama.

Sedangkan triangulasi sumber, yaitu teknik pengujian keabsahan data dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sama dengan sumber yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk menguji kebenaran data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data yang sama misalkan wawancara dengan sumber yang berbeda untuk jenis data yang sama. Dengan menggunakan sumber yang berbeda untuk data yang sama, maka akan memperlihatkan kualitas akurasi atau validitas dari data yang diperoleh.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian yang paling sering dilakukan adalah dalam bentuk teks naratif. Teks naratif dalam hal ini melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi dan menggrogoti kemungkinan-kemungkinan mereka untuk menemukan pola yang sederhana. Ketika menarik kesimpulan dan verifikasi, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengartikan semua informasi yang telah

⁶⁵Sugiono, *Metode Penelitian...*, hlm. 83.

diperoleh untuk disajikan, tetapi kesimpulan yang diberikan tetap longgar, terbuka dan skeptik terhadap objek permasalahan. Artinya kesimpulan yang disajikan berangsur-angsur dari umum menuju khusus yang bisa diartikan lebih spesifik.

4. Diskusi dengan teman sejawat

Untuk mendapatkan data secara langsung dapat melalui teman sejawat baik menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi atau menggunakan alat-alat perekam, foto, arsip dokumen, agar data-data yang peneliti kumpulkan dapat dibuktikan keabsahannya. Teman sejawat biasanya dapat memberikan data-data berupa bahan referensi buku-buku yang kita butuhkan, serta keterangan-keterangan yang dapat dijadikan data sementara.

5. Analisis kasus negatif

Analisis kasus negatif adalah apabila hasil penelitian sangat berbeda dengan data di lapangan, kemudian peneliti menganalisis mengapa hal ini sampai berbeda bahkan bertentangan dengan temuan. Apabila sudah tidak ada lagi data yang berbeda ditemukan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

6. Membercheck

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data, kemudian data tersebut dianalisis, setelah mendapat kesepakatan, lalu disimpulkan.

7. Uji Konfirmabilitas

Konfirmabilitas dalam penelitian kuantitatif disebut juga dengan uji obyektifitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati oleh banyak orang. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka peneliti tersebut telah memenuhi standar kondifrmabilitas. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.⁶⁶

Untuk melakukan audit konfirmabilitas ini dapat dilakukan secara simultan dengan pelaksanaan audit dependabilitas. Sehingga jika hasil audit tersebut menunjukkan adanya konfirmabilitas, maka hasil penelitian kualitatifnya bisa diterima dan diakui. Dalam penelitian ini uji konfirmabilitas dilakukan dalam bentuk pernyataan secara tertulis dari informan penelitian yang mengetahui proses penelitian dan sepakat dengan hasil penelitian yang dilaksanakan. Dibuktikan dengan dokumentasi foto bersama setelah mengadakan penelitian dan pernyataan tertulis yang akan dilampirkan nantinya.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk mendapatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.

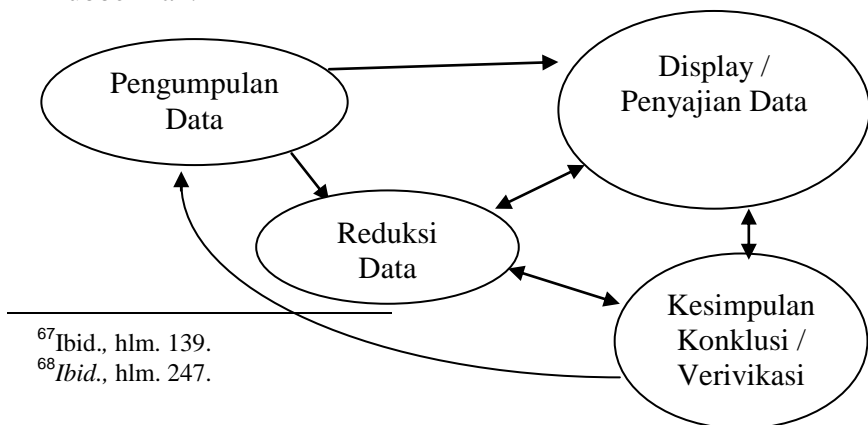
⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 243.

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang terkumpul dari berbagai sumber, yaitu dan wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambaran, foto dan sebagainya. Catatan dibedakan menjadi dua, yaitu deskriptif dan reflektif.⁶⁷

Catatan deskriptif lebih menyajikan kejadian daripada ringkasan. Catatan reflektif lebih mengetengahkan kerangka pikiran, ide dan perhatian dari peneliti. Lebih menampilkan komentar peneliti terhadap fenomena yang dihadapi. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah maka langkah berikutnya adalah mengadakan reduksi data dengan jalan membuat abstraksi.

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan dan kategorisasi dan langkah terakhir adalah menafsirkan dan atau memberikan makna terhadap data. Hal tersebut seperti terlihat pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar 3.2 Model Analisis Data Interaktif Milles and Hubberman.⁶⁸



⁶⁷Ibid., hlm. 139.

⁶⁸Ibid., hlm. 247.

Langkah-langkah analisis data model interaktif ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengumpulan data (*data collection*)

Data yang diperoleh di lapangan dicatat dalam bentuk deskriptif, yaitu uraian yang diperoleh tanpa adanya komentar peneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesionalisme guru di SMK 1 Tanjung. Dari catatan-catatan deskripsi ini kemudian dibuat catatan refleksi, yaitu catatan yang berisi komentar, pendapat atau penafsiran peneliti atas fenomena yang ditemui di lapangan.

2) Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan wujud analisis yang menajamkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang data yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya dibuat ringkasan, pengkodean, penelusuran tema-tema, membuat catatan kecil yang dirasakan penting pada kejadian seketika. Kejadian dan kesan tersebut dipilih hanya yang berkaitan dengan kepemimpinan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas di SMKN 1 Tanjung.

3) Penyajian data (*data display*)

Pada tahapan ini disajikan data hasil temuan di lapangan dalam bentuk naratif, yaitu uraian verbal tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan

profesionalisme guru. Setelah data terfokus dan dispesifikasikan, penyajian data berupa laporan akan dibuat. Tetapi apabila data yang disajikan perlu direduksi lagi, maka reduksi dapat dilakukan kembali guna mendapatkan informasi yang lebih tepat. Setelah itu data disederhanakan dan disusun secara sistematis tentang hal-hal yang dapat memberikan gambaran tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara Nusa Tenggara Barat.

4) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion and verification*)

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan usaha untuk mencari makna dari komponen-komponen data yang disajikan dengan mencermati pola-pola, keteraturan, penjelasan, konfigurasi dan hubungan sebab akibat.

Dalam melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di SMK 1 Tanjung Kab. Lombok Utara, selalu dilakukan peninjauan terhadap penyajian data dan catatan dari lapangan melalui diskusi dengan teman sejawat dan arahan pembimbing.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanjung

a. Sejarah Singkat Pendirian SMKN 1 Tanjung

SKMN 1 Tanjung terletak di Jln. Karang Sobor Desa Sokong Kecamatan Tanjung Kabupaten Lombok Utara. SMKN 1 Tanjung pada awal berdirinya tanggal, 24 Peberwari Tahun 2004 SK Pendirian Sekolah: 608/52.UM/2004. Sebelumnya satu atap atau bergabung dengan SMP 1 Tanjung yang pada awalnya membuka dua kompetensi keahlian yaitu Otomotif dan Jasa Boga. Dengan berjalannya waktu dan minat orang tua menyekolahkan anaknya di SMKN 1 Tanjung, siswa semakin bertambah siswa. Tahap perkembangan selanjutnya, SMKN 1 Tanjung memutuskan untuk memisahkan diri dari SMP 1 Tanjung dengan membangun beberapa lokal kelas sebagai sarana belajar mengajar. Selanjutnya, pada tahun 2007 SMKN 1 Tanjung menambah dua kompetensi keahlian yaitu, Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan Jasa Perhotelan hingga sampai sekarang.

Semenjak defenitif menjadi SMKN 1 Tanjung sampai sekarang sudah mengalami empat kali pergantian Kepala Sekolah. Kepala sekolah pertama adalah, Drs. Syamsudin Akarin, kedua Ketut Masa, S.Pd. M.Pd. ketiga Ependi, S.Pd M.Pd. dan keempat H. Nardi, S.Pd. Sedangkan empat

kompetensi keahlian masing-masing diketuai oleh guru yang kompeten dibidangnya yang lebih diprioritaskan sesuai dengan kualifikasi akademik dan kebutuhan SMKN 1 Tanjung.

b. Visi dan Misi SMKN 1 Tanjung

- 1) Visi: Menjadi SMK yang unggul, berprestasi dan trampil berlandaskan iman dan takwa.
- 2) Misi:
 - a) Menerapkan prinsip, prinsip sistem manajemen mutu dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
 - b) Mengimplementasikan kurikulum berbasis kompetensi dan menyelenggarakan program diklat secara optimal yang berorientasi pada pencapaian kompetensi berstandar internasional melalui kompetensi based training (PBT), (ITBT) Informatin Technology Based Training) dan life skill education.
 - c) Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan magang industri untuk memperoleh sertifikat kompetensi.
 - d) Mengembangkan fasilitas pendidikan yang mendukung kompetensi peserta didik. Mengembangkan fasilitas pendidikan yang mendukung kompetensi peserta didik baik mengadakan sendiri, bantuan pemerintah pusat atau daerah, maupun melalui kerjasama dengan pihak lain (*out sourcing*).

- e) Mengembangkan dan mengintensifkan hubungan kerjasama dengan masyarakat sebagai perwujudan dari pencapaian sasaran manajemen mutu yaitu memuaskan pelanggan.
- f) Melaksanakan evaluasi, pengujian dan sertifikasi dengan menggunakan perangkat, prosedur, serta mekanisme standar nasional.
- g) Mengembangkan dukungan kuat dari masyarakat, khususnya orang tua siswa dan pemerintah daerah.
- h) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan dalam bertindak.

c. Program Pendidikan

- 1) Teknik Ototif Sepeda Motor dengan kurikulum kementreian pendidikan status terdaftar dengan memperoleh akreditasi "A".
- 2) Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dengan kurikulum kementreian pendidikan status terdaftar dengan memperoleh akreditasi "B".
- 3) Akomodasi Perhotelan dengan kurikulum status terdaftar di kementreian pendidikan dengan memperoleh akreditasi "B".
- 4) Tata Boga dengan kurikulum kementreian pendidikan status dengan memperoleh akreditasi "B".

d. Pendidikan Ekstrakurikuler

Pendidikan ekstrakurikuler yang merupakan kegiatan tambahan yang dilaksanaka diluar jam pendidikan formal.

Kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang diatur oleh segenap pengurus SMKN 1 Tanjung. Ekskul bermanfaat bagi siswa sehingga dapat menambah keilmuan dan keahlian yang berguna bagi siswa saat telah menjadi alumni nanti. Kegiatan tersebut berupa:

- 1) Kepramukaan, latihan Paskibra dan Koperasi Siswa
 - 2) Karya Ilmiah Remaja (KIR) , Palang Merah Remaja (PMR).
 - 3) Seni Musik, Volly Ball, Sepak Bola, Pencinta Alam, dan Pencak Silat.
 - 4) Keagamaan (Bimbingan Rohani Islam dan Bimbingan Rohani Hindu) . Bentuknya antara lain kegiatan imtaq yang dilaksanakan setiap jum'at pagi, peringatan hari besar keagamaan dan pesantren kilat.
- e. Data Guru SMKN 1 Tanjung Tahun Pelajaran 2016/2017.

Untuk guru di SMKN 1 Tanjung di bagi dalam dua jenis yaitu, guru berstatus pegawai negeri sipai (PNS) dan guru tidak tetap (GTT) atau honorer.

Tabel 4.1 Daftar Guru Berstatus PNS di SMKN 1
Tanjung TA. 2016/2017

No	Nama Guru	Ijazah	Jurusan	Tugas Pokok Mata Pelajaran yang diajarkan
1	H. Nardi, S.Pd.	S1	B. Konseling	BK dan Kepala Sekolah
2	I Nyoman Sudarma, S.Pd.	S1	Matematika	WK. dan Matematika
3	I Nengah Sweta,	S2	Bhs.	Bahasa. Inggris

	S.Pd.M.Pd.		Indonesia	
4	Sabri, S.Pd. M.Pd.	S2	Bhs. Indonesia	Bahasa Indonesia
5	LL. Rodi Karyawan, S.Pd.	S1	Pdd. Olahraga	Penjasorkes
6	Sawaludin, S.Pd. M.S.i	S2	Sain	IPA
7	Iriyanti, S.Pd.	S1	Bhs. Indonesia	Bahasa Indonesia
8	Drs. Nuryono	S1	Bhs. Inggris	Bahasa Inggris
9	M. Insan Ansori, ST.	S1	Teknik Mesin	Produktif Otomotif
10	Nikmah, S.Pd.	S1	Bhs. Inggris	Bahasa Inggris
11	B. Apriliana, ST	S1	Teknik Sipil	Kimia/IPA
12	Fauzan Azima, S.Pd.	S1	Bhs. Inggris	Bahasa Inggris
13	Hidayatul Isnaini, S.Ag	S1	Agama Islam	Pend. Agama Islam
14	Candra, S.Pd.	S1	Fisika	Fisika/IPA
15	Zaenudin, S.Pd.	S1	Pdd. Olahraga	Penjasorkes
16	I Ketut Sudana, S.Ag.	S1	Pdd. Agama H.	Pend. Agama Hindu
17	Alianto, S.Ag.	S1	Agama Budha	Pend. Agama Budha
18	Amar Ma'ruf, ST.	S1	Teknik Mesin	Produktif Otomotif
19	Masri, ST.	S1	Teknik Mesin	Prakarya/KWU
20	Leni Martini, S.Pd.	S1	B. Konseling	BK
21	Yun Mariati, S.Pd.	S1	Matematika	Matematika
22	Muh. Syarifudin, AR. S.Pd.	S1	PKn	PKn
23	Annisa Diana Sugiyono, S.Pd.	S1	Jasa Boga	Produktif Jasa Boga
24	Rina Martiani, S.Pd.	S1	B. Konseling	Bimbingan Konseling
25	I Gede Eka Riestana, S.pd.	S1	Seni Rupa	Seni Budaya
26	Sri. Suryaningsih, S.Pd.B.	S1	Dharma Acariya	Agama Budha
27	Syamsurrizal.	S1	Pariwisata	Produktif AP.

	SST. Par.			
28	Yusup Aprianto, S.Pd.	S1	Pend. Tata Boga	Produktif Jasa Boga
29	Novi Khassifa, S.Pd.	S1	Ped. Tek. Informasi	Produktif TKJ.
30	Riza Maria Ulfa, S.Pd.	S1	Ped. Tek. Informasi	Produktif TKJ.
31	Ini Ayu Desniwati, S. Pd.	S1	PKn.	PKn
32	Suhardita, ST.	S1	Teknik Mesin	Produktif TSM
33	Suci Triani, A.Md. Par.	D3	Pariwisata	Produktif Jasa Boga
34	Muzakir, A.Md. Par	D3	Pariwisata	Produktif AP.

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

Tabel 4.2 Daftar Nama-Nama GTT SMKN 1 Tanjung TA.
2016/2017

NO	Nama Guru	Ijazah	Jurusan	Tugas Pokok Mata Pelajaran yang diajarkan
1	Ngakan Made Rai Cakra S., ST	S1	Teknik Mesin	Matematika
2	Junaidi, S.Pd.	S1	Pend. Sejarah	IPS/KWU
3	Ida Bague Sunu, S.Pd.H	SI	Pend. Agama Hindu	Agama Hindu
4	Supenah, SE.	SI	Eko. M. Perusahaan	IPS
5	Haerunas, SE.	S1	Eko. M. Perusahaan	Kewirausahaan
6	I Made Suardika Ariyasa, S.Pd.	S1	PPKn.	Produktif Jasa Boga
7	Hendi Asmawan, S.Pd.	S1	Pend. Olahraga	Penjasorkes
8	Evin Nanang Winata, S.Pd.	S1	Pend. Olahraga	Penjasorkes

9	I Made Irawan, S.Pd.	S1	Pend. Bahasa Inggris	Produktif Jasa Boga
10	Meliana Satria Utama, S.Pd.	S1	Pend. Matematika	Matematika
11	Ginancar William Margareta, S.ST.	S1	Tek. Elektro Industri	KKPI
12	Usniwati, S.Kom.	S1	Tek. Informatika	Produktif TKJ.
13	Hardianto, S.Pd.	S1	Pend. Olahraga	Penjasorkes
14	Sukmaeni, S.Kom.	S1	Tek. Informatika	Produktif TKJ.
15	Rompas, HBTM., B.P. S.Pd.	S1	Kur. Dan Tek. Pend.	KKPI
16	Made Alit Saputr, S.Pd.	S1	Pisi Pend. dan Bimb.	BK
17	Suci Hartini, S.Pd,	S1	Pisi Pend. dan Bimb.	BK
18	Dewi Purwakanti, S.Pd.	S1	Pendidikan Biologi	IPA
19	Baiq Ritana, S.Pd.	S1	Pend. Bhs. dan Seni	Bahasa Indonesia
20	Rudi Artono, S.Kom.	S1	Tek. Informatika	Produktif TKJ.
21	Aditya Janu Wardana, S.Pd.	S1	Pend. Matematika	Matematika
22	R. Supianto, S.ST. Par.	S1	Adm. Perhotelan	Produktif Pariwisata
23	NL. Putu Eka Purnama Dewi, S.Pd.	S1	Pend. Bahasa dan Sastra Indonesia	Bhs. Indonesia
24	Agung Nugroho, S.Pd.	S1	Pend. Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
25	Evin, A.Md. Par.	D3	Pariwisata	Produktif Pariwisata
26	Hulfina Utami N., A.Md. Par.	D3	Pariwisata	Produktif Pariwisata

27	Masni, S.Pd.	S1	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
28	Dea Paramita Utami, S.Pd.	S1	Seni Rupa	Seni Budaya
29	Datu Yurtijati, S.Pd.I.	S1	Pend. Agama Islam	Agama Islam
30	Fahrurrozi, M.Si.	S2	Pend. Agama Islam	Agama Islam
31	Putradi, S.Pd.	S1	BK	BK
32	Mita Astari, A.Md. Par.	D3	Pariwisata	Prod. Pariwisata
33	Sahdi	S1	PAI	Pend. Agama Islam
34	Nurmadinata	S1		PKn/Seni Budaya

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

Dari tabel daftar guru di SMKN 1 Tanjung, dapat dijelaskan bahwa jumlah guru sebanyak 68 orang. Bestatus PNS dan GTT dengan berbagai kualifikasi pendidikan, sesuai dengan kebutuhan sekolah SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara.

- f. Tabel 4.3 Daftar Siswa Program Keahlian Teknik Otomotif Sepeda Motor

Kelas	Siswa Menurut Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
X	34	-	34
XI	23	-	23
XII	24	-	24
Total			81

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

- g. Table 4.4 Daftar Siswa Program Komputer dan Jaringan (TKJ).

Kelas	Siswa Menurut Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
X	57	45	102
XI	32	25	67
XII	12	30	42
Total			211

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung 2017.

- h. Tabel 4.5 Daftar Siswa SMKN 1 Tanjung Program Keahlian Akomodasi Perhotelan.

Kelas	Siswa Menurut Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
X	92	29	121
XI	109	12	121
XII	90	11	101
Total			343

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

- i. Tabel 4.6 Daftar Siswa SMKN 1 Tanjung Program Keahlian Jasa Boga.

Kelas	Siswa Menurut Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
X	44	79	123
XI	53	62	115
XII	67	60	127
Total			365

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

Dari tabel dan daftar nama-nama siswa di atas dapat dijelaskan, bahwa jumlah keseluruhan siswa dari empat program yaitu, program teknik sepeda motor. Program TKJ, program tata boga dan program akomodasi pariwisata berjumlah 1000 (seribu) orang.

j. Sarana dan Prasarana SMKN 1 Tanjung

Luas Tanah Seluruhnya :21.000 m²

DayaListrik : 16500 Watt 220 Volt.

Gambar: 4.7 Impentarisasi sarana sekolah SMKN 1 Tanjung

TP 2016/2017

No	Jenis Ruang dan Alat	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1	Ruang Belajar/Kelas	30	B		
2	Ruang Kepala Sekolah	1	B		
3	Ruang Guru	1	B		
4	Ruang TU	1	B		
5	Ruang Perpustakaan	1	B		
6	Ruang PraktekKomputer	1	B		
7	Ruang Praktik Akomodasi Prhotelan	1	B		
8	Ruang Praktik Otomotif Sepeda Motor	1	B		
9	Ruang Praktik Jasa Boga	1	B		
10	Tempat Ibadah	1	B		
11	Kamar Mandi/WC Guru	2	B		
12	Kamar Mandi/WC Murid	4	B		
13	Meja Guru	14	B		

14	Kursi Guru	38	B		
15	Meja Siswa	1000	B		
16	Kursi Siswa	1000	B		
17	Tempat Parkir	2	B		
18	lapangan Olahraga	1	B		

Sumber: TU SMKN 1 Tanjung, 2017.

Keterangan gambar:

B : Baik

RR : Rusak Ringan

RB : Rusak Berat.

k. Struktur Organisasi dan Bagan 4.8 Struktur SMKN 1 Tanjung TP. 2016/2017, terlampir.

Dalam struktur organisasi di SMKN 1 Tanjung dapat dijelaskan bahwa, tanjunga tertinggi berada pada kepala sekolah dan di sejajarkan dengan komite sekolah. Kepala sekolah sebagai payung kepemimpinan dan pelaksana manajemen, sedangkan komite sekolah merupakan pengawas bagi kegiatan dan keberlangsungan sekolah. Kemudian koordinasi berkelanjutan ke bawah dengan tata usaha, waka-waka, kepala program dan semua guru bidang studi sebagai pembimbing dan pengajar siswa. Garis-garis putus mempertandakan koordinasi dan perintah langsung dari kepala sekolah terhadap bagian-bagian atau bawahan.

B. Pembahasan

1. Tipe Kepemimpinan Kepala SMK 1 Tanjung Lombok

Utara.

Dalam pembahasan ini, akan dibahas tipe kepemimpinan apa yang dipraktikkan oleh kepala sekolah dan bentuk pengembangan profesionalitas yang sudah berjalan atau sedang dilakukan oleh para guru di SMKN 1 Tanjung Lombok Utara NTB.

Untuk mengetahui dan mengungkap hal tersebut, maka temuan-temuan oleh peneliti dari lapangan atau dari SMKN 1 Tanjung melalui beberapa metode penelitian yang telah ditetapkan seperti observasi, wawancara dan dokumentasi, akan timbang dengan sumber referensi yaitu berupa pendapat para ahli sebagaimana sudah disebutkan dalam kerangka teori yang sudah dimuat dalam tesis ini, sebagai barometer untuk menentukan tipe kepemimpinan kepala sekolah dan bentuk pengembangan profesionalitas guru.

Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam kerangka teori secara garis besar terdapat tipe-tipe kepemimpinan adalah, tipe kepemimpinan yang otokratik, tipe kepemimpinan yang paternalistik, tipe kepemimpinan yang kharismatik, tipe kepemimpinan yang *laissez faire*, dan tipe kepemimpinan yang demokratis atau demokrasi. Kemudian sebelum menentukan salah satu tipe kepemimpinan yang mana lebih kuat dan lebih dominan yang dipraktikkan oleh kepala sekolah SMKN 1 Tanjung, tentu dilihat pada sejauhmana fungsinya sebagai kepala sekolah menurut yang sudah dijabarkan oleh para ahli

atau para akademisi pendidikan seperti doctor dan para profesoer melaui tulisannya. Di abtara fugsi kepa sekolah sebagaimana teela disebutkan dalam kerangka teori adalah, kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai leader atau pemeimpin tertinggi di lembaganya, kepala sekolah sebagai inivator, dan kepala sekolah sebagai motivator.

Setelah data-data yang tekumpul dari lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka data tersebut dianalisis sesuai dengan anlisis yang dimuat dalam kerangka teori yautu, analisis menurut Miles dan Humberman. Kemudin hasil analisis data tersebut akan dilihat sebagai tingkat keabsahan data yang tidak diragukan dengan beberapa pertimbangan. Oleh krena itu, dari hasil analisis terakhir peneliti dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang diperaktikkan oleh kepala sekolah SMKN 1 Tanjung adalah tipe kepemipina dekoratik atau lebih pamilier kepemipinan demokrasi.

Untu lebih jelanya dpat kita amati dalam pembahasan berikut. Dari beberapa refrensi bahwa tipe kepemipinan demokratis seseorang pemimpin dapat dilihat dalam beberapa perilaku dan tindakan serta kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dan bagaimana pengambilan keputusan dalam organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai perubahan ke arah kemajuan sesuai denga visi dan misi.

Ada lima kriteria umum yang di muat oleh penulis dalam hal tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam melihat tipe kepemimpinan demokratis. Hal ini untuk meningkatkan pembahasan dalam tesis ini yang kemungkinan tipe demokratis itu kalau kita gali lagi sangat banyak sekali menurut para pakar atau ahli. Kriteria-kriteria tersebut sebagai berikut:

Pertama, memanusiakan manusia.

Manusiakan manusia maksudnya bawah, seorang pemimpin melihat para bawahannya dalam menjalankan fungsi-fungsi masing-masing dalam organisasi bukan sebagai alat berupa mesin yang harus bekerja sesuai dengan kehendaknya. Dia tidak memperlakukan bawahannya sebagai benda mati yang tidak bernyawa dan tidak mempunyai perasaan, yang penting tujuannya tercapai walau dengan mengindahkan hal-hal tersebut.

Sebagaimana menurut Kartini Kartono dalam bukunya disebutkan bahwa, kepemimpinan demokratis berorientasi kepa manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat dapat koordinasi pekerjaan kepada semua bawahannya dengan penekanan kepada tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.⁶⁹

Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Tanjung, dapat diketahui bagaimana kepala sekolah menempatkan para

⁶⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 86.

bawahannya dengan dimulai bagaimana seharusnya merekrutmen tenaga guru atau tenaga kependidikan untuk diterima sebagai bagian dalam organisasi sekolah.

Dalam hal ini peneliti mendapatkan jawaban dari informan kunci yaitu kepala sekolah sendiri dalam beberapa pertanyaan wawancara langsung dan dari pengamatan penelitian di sekolah SMKN 1 Tanjung. Berikut petikan wawancara peneliti dengan kepala sekolah dan dikuatkan dengan hasil pengamatan atau observasi dan dokumentasi bila ada.

Bagaimana rekrutmen guru baru dan pemberhentian guru lama yang mau keluar dari SMKN 1 Tanjung? Menurut bapak Nardi bahwa,

Sekolah ini adalah sekolah negeri yang sistem pengelolaannya oleh pemerintah. Tentu saja rekrutmen pegawai-pegawainya secara umum tidak lepas dengan aturan pemerintah daerah maupun pusat. Oleh pemerintah rekrutmen pegawai melalui mekanisme pemerintah dengan membuka jalur penerimaan guru baru melalui tes ujian masuk PNS yang diselenggarakan oleh pemerintah setiap tahun sesuai dengan kebutuhan dimasing-masing lembaga atau sekolah. Ini artinya, syarat dan ketentuan administrasi dan kelulusan ditentukan oleh pemerintah daerah atau pusat. Untuk selanjutnya mengenai guru honorer, sistem masuk ditentukan oleh sekolah. Untuk syarat masuk ketentuan dilakukan dengan melihat kebutuhan sekolah melalui surat lamaran kerja. Para calon akan diterima di SMK sesuai dengan pertimbangan kepala sekolah. Selanjutnya, untuk guru yang mau keluar dari SMKN 1 Tanjung, apakah dengan alasan pindah karena mutasi dan lain-lain, bagi guru PNS sudah ada mekanismenya dari

atas atau dinas dan daerah sedangkan untuk GTT dengan membuat surat penguduran diri.⁷⁰

Dari pernyataan di atas bahwa, disekolah SMKN 1 Tanjung sudah menjalankan sistem sesuai dengan mekanisme yang ditentukan oleh pemerintah maupun sekolah. Misalkan dalam menerima dan merekrutmen guru baru disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan tidak ada intervensi dari kepala sekolah.

Bagaimana Penempatan guru di SMKN 1 Tanjung?

Menurut bapak Nardi bahwa:

Penempatan tenaga guru yang lulus seleksi sebelumnya diberikan mata pelajaran sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing. Di sekolah ini, memiliki guru sebanyak 68 dan mempunyai 30 ruang kelas dengan siswa seribu serta memiliki empat program atau jurusan. Artinya dengan sebanyak itu tentu penempatannya akan disesuaikan dengan empat program tersebut dan sesuai dengan kompetensi guru. Tidak boleh ada guru yang ditempatkan atau mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang milikinya. Kalau ada itu akan menimbulkan masalah bagi guru yang bersangkutan.⁷¹

Dapat dijelaskan bahwa penempatan guru di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara disesuaikan dengan bidang keilmuan masing-masing guru atau berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh para guru.

Untuk penempatan yang bagi guru di SMKN 1 Tanjung yang lebih besar disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan

⁷⁰Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 2 Mei 2017.

⁷¹Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 8 Mei 2017.

dan ijazah bagi guru yang sudah diterima dan penyesuaian bidang studi yang harus dibawa dan diajarkannya. Ini dapat dilihat dari daftar nama-nama guru yang berstatus PNS atau GTT berdasarkan kualifikasi pendidikan, ijazah dan bidang studi yang diajarkan yang terpampang di kantor sekolah dan dari dokumentasi tata usaha TA. 2016/2017 yang didapatkan peneliti.

Kedua, mendengarkan masukan atau usulan dan nasihat dari bawahannya.

Sebagai pemimpin yang demokratis seorang pemimpin harus mendengarkan usulan dan masukan ataupun nasihat dari bawahan, selama hal tersebut baik dan demi kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Dia tidak boleh merasa bahwa dia yang paling baik dan bijaksana sebagai pemimpin. Sehingga dia tidak perlu nasihat dari siapapun apalagi dari bawahan. Kalau hal ini terjadi berarti bukan ciri khas dari tipe kepemimpinan demokratis melainkan masuk dalam kepemimpinannya yang otoriter.

Kepala sekolah SMKN 1 Tanjung, dalam menjalankan tugasnya mendengarkan usulan atau pendapat dari bawahannya. Misalkan yang peneliti temukan dalam pengamatan, bahwa pada saat itu akan dan sudah dilaksanakan praktik kerja bagi siswa jasa boga. Tentu dalam praktik tersebut akan membutuhkan dana untuk membeli bahan-bahan yang dibutuhkan dalam praktik. Pada saat itu dana belum praktik belum cair sedangkan praktik harus berjalan sesuai dengan jadwal dan siswa program jasa boga sudah bersiap-siap. Guru

pembimbing menanyakan dan meminta dana ke kepala sekolah, tapi dana itu belum ada. Maka kepala sekolah menaruhkan ke guru pembimbing paraktik untu memakai dana yang ada dulau dan kalau tidak cukup pinjamkan dulu, nanti kalau dana sekolah sudah cair akan diganti.⁷²

Dari temuan tersebut dapat digambarkan bahwa kepala sekolah mendengar dan memperhatikan apa yang diusulkan atau disampaikan oleh bawahannya. Apa yang dilakukan oleh bawahan memang benar dan untuk sekolah.

Ketiga, memotvasi bawahannya untuk lebih baik dan maju.

Motivasi dari seorang pemimpin untuk para bawahannya merupakan suatu kebutuhan. Dengan adanya motivasi dari pimpina, akan berimflikasi pada peningkatan kerja yang semangkin bagus untuk kemajuan kelembangaan. Dalam tipe kepemimpinan demokratik, pemimpin ini selalu memotifasi bawahannya apakah berbentuk ucapan dan bentuk penghargaan dan hadiah bagi bawahan yang tudak berprestasi lebih-lebih bagi bawahan yang berprestasi untuk peningkata semangat kerja demi kemajuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

Hal ini dapat ditemukan juga pada perilaku atau dalam praktik kepala sekolah SMKN 1 Tanjung. Dari jawaban pertanyaan yang diajukan peneliti, dapat diketahui hal tersebut. Untuk mengetahui berikut beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti kepada kepala sekolah SMKN 1 Tanjung.

⁷² Hasil Observasi di SMKN 1 Tanjung, 18 Juli 2017.

Apakah bentuk penghargaan bagi guru yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dari sekolah? Menurut bapak Nardi bahwa:

Apabila ada guru memiliki prestasi yang bagus dan dapat dengan baik peningkatan kompetensinya, maka akan diberikan penghargaan berupa hadiah sebagai penghargaan kepada guru tersebut. Hadiah tersebut sebagai timbal balik atas apa yang sudah dilakukan dan sebagai motivasi bagi guru yang lain. Misalnya hadiah atau penghargaan bagi guru teladan. Penghargaan atau hadiah biasanya diberikan pada waktu kenaikan kelas berupa bingkisan.⁷³

Senada dengan pernyataan di atas, apa yang di sampaikan oleh Ibu guru Riza, bahwa:

Penghargaan bagi guru yang punya prestasi dan reputasi baik, sekolah akan memeberikan penghargaan, biasanya penghargaan itu diberikan pada saat acara pelepasan siswa kelas tiga atau acara kenaikan kelas. Dalam hal ini bias dalam bentuk piala atau bingkisan lain sebagai tanda terima kasih karena jasanya bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan di sekolah.⁷⁴

Dari pernyataan di atas bahwa, penghargaan bagi guru yang memilili prestasi dapat meningkatkan kinerjanya di SMKN 1 Tanjung, diperhatika oleh sekolah dengan member riward sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan memotivasi guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya lagi dan terus-menerus ke arah yang lebih baik dan bertanggung jawab.

⁷³Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, 12 Juni 2017.

⁷⁴Hasil wawancara : Riza Maria Ulfa, S.Pd., Kaprog TKJ. SMKN 1 Tanjung, Tanggal 16 Juni 2017.

Motivasi dari pimpinan ke bawahannya merupakan hal sangat penting, karena akan meningkatkan semangat dan produktif kerja. Motivasi dapat dinilai karena adanya suatu dorongan yang menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi merupakan respon dari suatu aksi yaitu tujuan.⁷⁵

Keempat, bekerja sama atau sinergisitas dalam organisasi.

Sinergisitas atau kerja sama dalam sebuah organisasi harus dilakukan. Kerjasama dengan memfungsikan dengan memaksimalkan dan mengefesienkan bagian-bagian dalam organisasi agar manajemen berfungsi.

Misalkan sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan memfungsikan bagian yang sudah ditentukan dengan baik sehingga permasalahan dapat diselesaikan dengan pencarian solusi yang tidak bermasalah. Begitu juga pada tipe kepemimpinan demokratik yang dipraktikkan oleh kepala sekolah SMKN 1 Tanjung. Dari hasil wawancara didapatkan sebagai berikut.

Apabila sekolah mendapatkan suatu permasalahan, bagaimana pihak sekolah menyelesaikan? Menurut bapak Nardi bahwa:

Dalam aktifitas pendidikan di SMKN 1 Tanjung tentu tidak terlepas dari permasalahan. Dalam penyelesaiannya akan diselesaikan dengan cara yang baik dan bergantung skop permasalahannya. Misalkan permasalahan yang berkenaan dengan siswa, seperti bolos, jarang masuk sekolah dan sebagainya, tentu terlebih dahulu akan

⁷⁵Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 3.

diselesaikan oleh guru wali kelas, kemudian lanjut ke guru BK. Apabila tidak bisa klar juga, maka akan dilanjutkan ke kepala sekolah untuk minta masukannya. Selanjutnya pihak sekolah akan memanggil orang tua siswa datang ke sekolah dengan cara menyurutinya untuk membicarakan dan mencari penyelesaian. Tetapi keputusan akan diserahkan kepihak sekolah atau kepada sekolah. Begitu juga dengan permasalahan-permasalahan yang lain, tentu koordinasi tetap dilakukan dalam intern sekolah untuk mencari penyelesaian yang terbaik.⁷⁶

Dari petikan wawancara di atas dapat diketahui, bahwa kepala sekolah dengan tipe kepemimpinan demokratisnya melihat masalah dalam organisasi sekolah bukan masalah pribadi melainkan masalah bersama karena terjadi dalam lingkup lembaganya. Untuk itu, dalam mengatasi masalah tersebut tetap mengedepankan sinergisitas dengan melibatkan sistem yang ada dan disesuaikan dengan prosedur yang ditentukan di organisasi sekolah.

Menurut Sondang P. Siagian dalam menerangkan tipe kepemimpinan demokratis bahwa, dalam kehidupan organisasi tidak mungkin, tidak perlu bahkan tidak boleh kegiatan dilakukan sendiri oleh pemimpin dan oleh karena itu selalu mengusahakan pendegasian wewenang yang praktis dan realistik dan tanpa kehilangan kendali organisasional.⁷⁷

Bagaimana menerapkan kebijakan di SMKN 1 Tanjung, apabila sering ada mutasi bagi guru dan kepala sekolah? Menurut bapak Nardi bahwa:

⁷⁶Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, 2 Mei 2017.

⁷⁷Menurut Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek* hlm. 44.

Memang diakui bahwa mutasi pegawai di wilayah kita sudah sering terjadi, apa itu mutasi kepala sekolah maupun mutasi guru. Mutasi akan berpengaruh pada pada model kebijakan yang akan dilakukan bagai kepala sekolah yang baru. Masing-masing kepala sekolah tentu akan mengin yang terbaik untuk kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Untuk melakukan hal itu bagi kepala sekolah yang baru, tetntu membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Untuk menyikapi hal tersebut. Sebagai selaku kepala sekolah yang baru, tidak perlu dari nol untuk merombak sistim yang sudah ada dari kepala sekolah yang lama. Akan tetapi, terus aju dengan menyempurnakan apa yang masing kurang sempurna dan tetep abdet. Kalau tidak itu menjadi pekerjaan yang sangat rumit untuk dilakukan. Karena tidak tahu pula ketika ditengah perjalanan, ada lagi mutasi baru. Hal yang agak sulit untuk diputuskan terutama bagi guru dapak dari adanya mutasi yang sering terjadi. Yaitu, adanya penyusaian yang harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan, karena lingkungan tempatnya mengajar baru, selanjutnya, adanya penyebaran guru yang tidak merata. Misalnya di SMKN 1 Tanjung ketika ada mutasi guru, guru yang datang ke sekolah ini melebihi kapasitas dalam kualifikasi pendidikannya, sehingga sulit untuk membagi tugas padahal kwajiban jumlah jam mengajar sudah ada ketentuannya dari dinas pendidikan. Dapak selanjutnya adalah bagi guru GTT. Guru GTT yang sudah ada di SMKN 1 Tanjung sudah banyak dengan kualifikasi pendidikan sesuai dengan kebutuha sekolah. Ketika terjadi mutasi guru baru banyak, pihak sekolah akan sulit penyusaian pos-pos pengajaran. Sekolah mau memberhentikan guru dengan sepihak, itu meruakan keputusan yang berat. Kita sudah tahu untuk masuk dan mendapatkan penempatan di sekolah-sekolah negeri bagi GTT saingannya banyak dan sulit, tiba-tiba diberhentikan atau di PHK, kasihan bagi guru tersebut.⁷⁸

⁷⁸Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 8 Mei 2017.

Dari wawancara di atas, disebutkan bahwa mutasi kadang menimpa SMKN 1 Tanjung, akan tetapi segai seorang yang bertipe demokratik dalam kepemimpinannya sebagai kepala sekolah, mutasi dihadapi secara bijaksana dan baik. Dia memperhatikan nasib anak buahnya dan berusaha mengatasi dampak mutasi itu dengan tetap melihat dan memanusiakan bawahan dengan cara mendengar dan memperhatikan keluhan dan psikologi bagi bawahannya. Menurut Sondang bahwa:

Kesungguhan yang nyata dalam memperlakukan para bawahan sebagai makhluk politik, makhluk ekonomi, makhluk social dan sebagai individu dengan dengan karakteristik dan jati diri yang khas yang mempunyai kebutuhab yang sangat kompleks, mulai dari yang bersifat kebendaan seperti sandang, pangan dan papan, meningkat kepada kebutuhan yang bersifat keamanan, kebutuhab sosial dan pengakuan setatus yang bersifat mental seperitual.⁷⁹

Apa ada kerjasama yang dilakukan pihak sekolah dan instansi lain untuk memberdayakan guru dan siswa, kalau ada, apa saja? Menurut bapak Nardi bahwa:

Kerjasama yang sudah dijalin oleh sekolah adalah kerjasama dengan pengusaha otomotif seperti deler bengkel resmi dan perhotelan. Sekolah memngirim siswa untuk melakukan praktek resparasi sepeda motor dengan bimbingan kpepala program otompotif sepeda motor. Begitu dengan program lain seperti TKJ dan program akomodasi perhotelan. Sedangkan untuk guru beluk ada bentuk kerjasama dengan instansi terkait.⁸⁰

⁷⁹Ibid., hlm. 44.

⁸⁰Hasil wawancara: bapak Nardi, S.pd. Kepeala sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 15 Mei 2017.

Selajutnya menurut bapak M. Insan Ansori, dari pihak sekolah telah melaukan kerjasama dengan Dealer Sepeda Motor di wilayah Kecamatan Tanjung untuk magang kerja. Apabila kinerja yang ditunjukkan alumni SMK, maka akan langsung diterima sebagai pekerja tetap di deler tersebut. Hingga saat ini sepengetahuannya sudah puluhan yang sudah diteima bekerja disana.⁸¹

Sedangkan menurut bapak Syamsurrizal bahwa untuk penigkatan kompetensi siswa tetang ril perhotelan, sekolah mengadakan kerjasama dengan hotel yang terdekat dengan lingkungan sekolah dalam bentuk kunjungan bagi siswa program perhotelan untuk mengetahui situasi atau aktivitas sehari-hari di hotel. Tentu ini merupaka upaya sekolah atau kepala sekolah SMKN 1 Tanjung.⁸²

Dari hasil wawancaradengan beberapa smber di SMKN 1 Tanjung, adanya usaha dari sekolah untuk meningkatkan kompetensi siswa dan guru. Hal itu diketehui dari program dari sekilah yang berupa kerjasama untuk memperluas teori yang diajarkan oleh para guru ke para siswa dan untuk mengukur sejauh mana penguasaan dan kepahaman siswa terhadap materi pelajarannya. Maka sekolah melakukan koordinasi atau kerja sama dengan pihak pengusaha atau swasta yang disesuaikan dengan program-program studi yang dibuka di SMKN 1 Tanjung. Itu artinya dalam kepemimpinan

⁸¹Hasi wawancara : bapak M. Insan Ansori, kaprog otomotif sepeda motor SMKN 1 Tanjung, Tanggal 15 Mei 2017.

⁸²Hasi wawancara : bapak Syamsurrizal SST. Par., Kaprog Akomodasi Perhotelan SMKN 1 Tanjung, Tanggal 17 Mei 2017

kepala sekolah ini ada usaha yang baik untuk mengembangkan profesionalitas bagi guru agar ilmu yang disampaikan kepada siswa tidak hanya sebatas teori saja.

Pertanyaan selanjutnya, dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, bagaimana kerjasama dengan para wakil-wakil atau kaprog-karpog yang ada di SNKN 1 Tanjung? Menurut bapak Nardi bahwa:

Sistem kerjasama dilakukan dengan mempungsikan diri masing-masing dan sesuai dengan job yang sudah ditentukan. Semua staf, guru dan perangkat lain untuk senantiasa bersinergi dalam mencapai visi dan misi sekolah dengan tidak saling melampiaskan wewenang masing-masing sehingga tidak adanya tumpang tindih dalam menjalankan tugas. Umpamanya, bagian otomotif, tata boga, perhotelan, dan program computer sudah memiliki tugas masing-masing untuk dijalankan dan dipertanggungjawabkan. Artinya masing-masing sudah jelas apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan.⁸³

Bagaimana mendorong atau melibatkan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan di SMKN 1 Tanjung? Menurut bapak Nardi, bahwa:

Pada intinya adalah memberikan kewenangan terhadap sekolah untuk melakukan pengelolaan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Dapat juga dikatakan adalah penyerasian sumber daya yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah dengan melibatkan semua kelompok kepentingan atau stakeholder yang terkait dengan sekolah secara langsung dalam proses pengambilan keputusan untuk memenuhi

⁸³Hasil wawancara: bapak Nardi, S. Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal, 17 Mei 2017.

kebutuhan peningkatan mutu sekolah dan secara umum untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.⁸⁴

Bagaimana sistem penyusunan program, dan memberdayakan guru di SMKN 1 Tanjung? Menurut bapak Nardi, bahwa:

Dalam hal ini, dengan memerhatikan masalah jumlah tenaga pendidikan serta jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya metode perencanaan terintegrasi dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun sumber daya manusia turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi, semua perencanaan berpusat pada visi strategi. Visi tersebut kemudian dijadikan standar pencapaian. Dalam penyusunan semua program, itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan yang diharapkan tercapai, yaitu tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.⁸⁵

Dari pernyataan di atas, bahwa kepala sekolah dalam menjalankan fungsi organisasi sekolah yang dipimpinnya dan menjalankan visi sekolah, penyusunan program dilakukan dengan melihat kebutuhan sekolah dan melihat tenaga yang tersedia di sekolah. Ini artinya dalam menjalankan organisasi sekolah tidak berdasarkan keinginan dari diri peribadinya melainkan melihat organisasinya. Seharusnya, memang seperti ini seorang pemimpin yang demokratis. Menurut Sondang S. bahwa:

⁸⁴Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 23 Mei 2017.

⁸⁵Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 29 Mei 2017

Ditinjau dari persepsinya tentang kehadiran dan peranannya selaku pemimpin dalam kehidupan organisasi. Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi hingga bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu peranannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi, akan tetapi mengetahui pula bahwa perbedaan tugas dan kegiatan yang sering bersifat spesialisik itu tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berfikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak.⁸⁶

Bagaimana sinergisitas kepala sekolah dengan guru dalam menjalankan idea tau gagasan untuk melenkapi kekurangan atau memajukan SMKN 1 Tanjung? Menurut bapak Nardi, bahwa:

Apabila ada yang harus disempurnakan demi kemajuan sekolah tentu akan disampaikan kepada guru dan lain-lain. Artinya di kerjakan bersama-sama kalau itu menyangkut kegiatan yang tidak bias dikerjakan oleh perorangan. Akan tetapi kadang yang menjadi permasalahan di SMKN 1 Tanjung adalah belum banyak ide-ide yang kreatif dan inovatif dimulai dan dilakukan oleh guru, melainkan kadang masih menunggu dari kepala sekolah untuk memulai. Tentu ini kalau terus menerus akan berdampak bagi kemajuan sekolah itu sendiri. Misalnya dalam pembuatan taman-taman sekolah, masih menunggu instruksi dari kepala sekolah baru dapat dikerjakan.⁸⁷

⁸⁶Menurut Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek* hlm. 40-41.

⁸⁷Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 8 Juni 2017.

Dala kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 1 Tanjung, apapun bentuk kegiatan demi kemajuan sekola harus dikejak denag baik dan tetap menjujung nilai kebersamaan apabila pekerjaan tidak mampi dikerjakan perorangan, kepala sekolah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk bisa memulai kegiata selam kegiatan itu untuk kemanduan sekolah.

Kelima, memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya.

Dalam pengambilan dan pembagian tugas mengajar bagi guru, apa dijabarkan dengan lengkap? Menurut bapak Nardi, bahwa:

Untuk melaksanakan tugas dalam mengajar, bagi masing-masing guru sudah dilelaskan. Apa yang harus menjadi tanggung jawabnya dalam mengajar. Tentu hal itu lagi-lagi harus yang pertama diperhatikan ialah penyesuaian tugas dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, setelah itu dengan pemberian jadwal-jadwal seduai dengan program tahunan sekolah. Misalkan jadwal mengajar dan jam mengajar yang dilakukan, serta membuat perangkat mengajar yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran di kelas.⁸⁸

Senada dengan yang disampaikan oleh bapak M. Insan Ansori bawa:

Penjabaran tugas kepada guru mesti dilakukan terutama bagi guru yang baru masuk di SMKN 1 Tanjung. Tapi penjabaran tugas tidak terlalu detil kecuali garis-garis besar dalam proses pembelajaran. Tugas-tugas akan diberikan pada rapat awal sekolah pada tahun ajaran baru dengan memberi

⁸⁸Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 30 Mei 2017.

jadwal pelajaran dan memberikan sedikit penjelasan mengenai perangkat pembelajaran yang disiapkan, seperti membuat RPP dan silabus bagi masing guru sesuai dengan bidang studi yang diajarkan.⁸⁹

Selanjutnya mengenai hal tersebut di atas, sesuai dengan apa yang disebut oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya bahwa:

Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi hingga bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.⁹⁰

Selanjutnya bapak Muhammad Insan Ansori, menyambung penyampaianya bahwa:

Pembagian tugas bagi guru kepala sekolah memberikan penjelasan mengenai garis besar tanggung jawab yang di emban oleh guru. Terutama bagi guru yang yang diberi tugas khusus sebagai guru kepala program jurusan di SMKN 1 Tanjung. Tetapi penjabaran tugas tidak

⁸⁹Hasil wawancara: Bapak I Nyoman Sudarma, S.Pd., Waka Kurikulum SMKN 1 Tanjung, Tanggal 30 Mei 2017.

⁹⁰Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 41.

selengkap mungkin, melainkan garis besar saja. Nanti kurang lebihnya kepala sekolah member arahan ketika proses belajar mengajar berjalan dalam keseharian di sekolah.⁹¹

Sejauh mana tugas-tugas yang sudah diembankan kepada guru-guru selama ini? Menurut bapak bapak Nardi, bahwa:

Tuga-tugas yang sidah diembankan oleh guru selama ini sudah baik, tapi masih harus tetap disempurnakan untuk selanjutnya. Mungkin kendala dari sarana yang belum memadai atau dari dana sekolah yang terbatas dan tidak selalu mencukupi serta selalu ada sesuai dengan permintaan. Misalnya, ada kegiatan praktik yang dilakukan oleh kaprog-kaprog dengan siswanya, tentu akan membutuhkan anggaran dana untuk membeli alat-alat atau yang lainnya untuk menunjang kegiatan tersebut.⁹²

Hal yang serupa seperti yang apa yang dinyatakan oleh Ibu Anissa, bahwa:

Kadang kami dari jurusan tata boga sering melaksanakan pratik untuk siswa, tentu dana untuk membeli perlengkapan boga. Kadang tidak terjadwal sehingga dana kami bituhkan dengan cepat. Sedangkan untuk pendanaan tentu dikomfirmasikan kepada kepala sekolah. Pendanaan di sekolah tidak smserta ada setiap permintaan, kadang ada dan kadang tidak. Kalau tidak ada dengan alasan belum dicairkan, maka kepala sekolah mengarahkan untuk menggunakan dana yang

⁹¹Hasil wawancara: Bapak Insan Ansori, ST., Kaprog Otomotif Sepeda Motor SMKN 1 Tanjung, atnggal 27 Mei 2017.

⁹²Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 2 Mei 2017

ada untuk menutupi kebutuha dari dana sekolah. Misalnya kami minjam dulu, kalau tidak, maka kegiatan praktik jadi terbengkalai.⁹³

Bagaimana fungsi kedisiplinan di SMKN 1 Tanjung?

Gambaran fungsi kedisiplinan menurut bapak Nardi bahwa:

Dapat dilihat dalam keseharian. guru seharusnya datang dan mengajar tepat waktu, mentaati peraturan yang ada dan lain sebagainya. Kedisiplinan merupakan faktor penting untuk menjadi guru yang efektif, sehingga sangat diperhatikan oleh pihak sekolah. Sebaliknya ketidak disiplin akan menjadi salah satu faktor yang membuat ketidak stabilan proses pembelajaran dan kemajan sekolah. Untuk itu, kedisiplinan sangat ditekankan di SMKN 1 Tanjung sebagai sekolah tujuan mayoritas masyarakat Lombok Utara dan masyarakat Tanjung khususnya.⁹⁴

Biasanya, maslah kedisiplinan merupakan, hal yang sangat penting dalam kemajuan dan bagi kinerja, guru dan profesionalitas. Oleh karena itu, upaya sekolah dan kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan bagi semua warga sekolah diantaranya dengan mengaktifkan dan mengisi absensi kehadiran bagi para pegawai. Kemudian daripada itu, dengan memberikan arahan dan penyampaian tentang pentingnya disiplin dalam kerja untuk kemajuan lembaga yaitu pada upacara bendera yang lazim dilakukan oleh sekolah pada hari senin ketika kepala sekolah SMK selaku insfektur pada upaca bendera.

⁹³Hasil wawancara: Ibu Anissa Diana Sugiono, S.Pd.,Kaprog Jasa Biga SMKN 1 Tanjung, Tanggal 3 Mei 2017.

⁹⁴Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 8 Juni 2017

Dari pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa, sebagai pemimpin yang mempunyai tipe kepemimpinan demokratis, arahan dan wejangan atau nasihat bagi bawahan atau sebaliknya dari bawahannya tetap berlaku dan berjalan dan diterima, agar supaya kestabilan dan tujuan dalam organisasi semakin mudah dicapai.

2. Bentuk-bentuk pengembangan profesionalitas Guru di SMKN 1 Tanjung.

Bentuk-bentuk pengembangan profesionalitas bagi para guru di SMKN 1 Tanjung sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya adalah, pelatihan atau program dari pemerintah dan dari sekolah berupa kerja sama dengan pihak swasta.

Dari hasil wawancara peneliti dan informan penelitian yang sekaligus menjadi temuan dalam selama penelitian ini. maka program pengembangan profesionalitas yang dilaksanakan di SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara adalah sebagai berikut:

a. Program dari pemerintah berupa:

1) Pelatihan Kurikulum 13

Kurikulum 2013 (K-13) adalah kurikulum yang berlaku dalam sistem Pendidikan Indonesia. Kurikulum ini merupakan kurikulum tetap diterapkan oleh pemerintah untuk menggantikan Kurikulum tahun 2006 (yang sering disebut sebagai Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang telah berlaku selama kurang lebih 6 tahun. Kurikulum 2013 masuk dalam masa

percobaanya pada tahun 2013 dengan menjadikan beberapa sekolah menjadi sekolah rintisan.

Di sekolah SMK 1 Tanjung pelatihan K-13 sudah diikuti oleh para guru sesuai dengan jadwal dari pemerintah untuk masing-masing sekolah. Menurut bapak Nardi bahwa:

Program untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung sudah ada dan dilaksanakan dari dahulu. Itu merupakan program dari pemerintah dan dari sekolah yang harus diikuti oleh guru-guru. Bahkan bukan saja untuk guru saja program tersebut, program pengembangan profesionalisme khusus untuk kepala sekolah sudah ada dari dinas yang terkait. Program yang sudah berjalan seperti, pelatihan K- 13, pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) merupakan pola sertifikasi dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan untuk memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi guru peserta sertifikasi.⁹⁵

Dari pernyataan di atas mengenai Pelatihan-pelatihan sebagai program dari pemerintah, SMKN 1 Tanjung tidak ketinggalan dengan SMK lain karena program ini adalah program nasional dari pemerintah Indonesia di bawah menteri pendidikan. Pernyataan dari bapak Nardi dijelaskan oleh salah satu guru yang sudah lama dan paling sering mengikuti program pelatihan dari pemerintah pusat, daerah maupun kerja sama sekolah dan pihak swasta yaitu bapak Muhammad Insan Ansori, dia menyatakan bahwa:

⁹⁵Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala SMKN 1 Tanjung, Tanggal 5 Juni 2017.

Menurut bapak M. Insan Ansori bahwa, program yang sudah ia laksanakan seperti, PLPG, pelatihan keahlian ganda, pendidikan kurikulum 2013, pelatihana temu energi terbarukan (bio gas, bio etanol dan bio gas serat kaca), pengenalan produk Suzuki Ina Nazuma, diklat edukasi satu hati oleh astra motor. Ini Menunjukkan bahwa pelatihan bagi guru tertentu yang kerjasama sekolah dengan yang bukan dinas terkait dengan kependidikan, seperti kerjasama sekolah dengan deler-deler atau pengusaha, kegiatan dilaksanakan dikantor deler atau di hotel-hotel di wilayah kota mataram atau Lombok Barat dan Lombok Utara, bahkan sampai ke luar pulau Lombok seperti ke Propinsi Bali. Semua pelaksanaanya atas inisiatip perusahaan, bukan inisiatip dari sekolah.⁹⁶

Pada tahun ajaran 2013/2014, tepatnya sekitar pertengahan tahun 2013, Kurikulum 2013 diimplementasikan secara terbatas pada sekolah perintis, yakni pada kelas I dan IV untuk tingkat Sekolah Dasar, kelas VII untuk SMP, dan kelas X untuk jenjang SMA/SMK, sedangkan pada tahun 2014, Kurikulum 2013 sudah diterapkan di Kelas I, II, IV, dan V sedangkan untuk SMP Kelas VII dan VIII dan SMA Kelas X dan XI. Jumlah sekolah yang menjadi sekolah perintis adalah sebanyak 6.326 sekolah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Menurut bapak Alianto bahwa, Pelathan bagi guru di SMKN 1 Tanjung terutama pelatihan keluar daerah, sering diwakili oleh guru yang sudah beberapa kali ikut latihan. Mungkin ini

⁹⁶Hasil Wawancara: Bapak M. Insan Ansori, ST. Kaprog Otomotif Sepeda Motor SMKN 1 Tanjung, Tanggal 20 Mei 2017.

dikarenakan guru yang bersangkutan sudah sering diutus dan sudah terdaftar di dinas, atau alasan-alasan lain.⁹⁷

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, program untuk pengembangan profesionalisme guru di SMKN 1 Tanjung sudah direncanakan. Tapi yang paling banyak sudah dan sedang dilaksanakan adalah program pengembangan profesionalitas yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Sedangkan tujuan pengembang kurikulum K-13 adalah, menurut E. Mulyasa bahwa:

Melalui melalui pengembangan kurikulum 2013 kita akan menghasilkan insan Indonesia yang produktif, kreatif, inovatif, afektif; melalui penguatan sikap, keterampilan dan pengetahuan yang terintegrasi. Dalam hal ini pengembangan kurikulum difokuskan pada pembentukan kompetensi dan karakter peserta didik, berupa panduan pengetahuan keterampilan dan sikap yang dapat didemonstrasikan peserta didik sebagai wujud pemahaman terhadap konsep yang dipelajarinya secara kontekstual. Kurikulum 2013 memungkinkan para guru menilai hasil belajar peserta didik dalam proses pencapaian sasaran belajar yang mencerminkan penguasaan dan pemahaman terhadap apa yang dipelajari. Oleh karena itu peserta didik perlu mengetahui kriteria penguasaan kompetensi dan karakter yang akan dijadikan standar penilaian hasil belajar, sehingga para peserta didik dapat mempersiapkan dirinya melalui penguasaan terhadap sejumlah kompetensi dan karakter tertentu sebagai prasarat untuk

⁹⁷Hasil wawancara: Bapak Alianto, S.Ag., Guru Kelas, GTT SMKN 1 Tanjung, 14 Juni 2017.

melanjutkan ke tingkat penguasaan kompetensi dan karakter berikutnya.⁹⁸

Dari tujuan penyelenggaraan program pelatihan sejenis K-13 seyogyanya dilakukan oleh semua sekolah tidak terkecuali karena melihat kemamfaatan bagi sekolah dan baigi peningkatan kompetensi guru untk kemajuan dirinya dan kemajuan lembaga pendidikan pada umumnya.

2) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Selain K-13 di atas SMKN 1 Tanjung, ikut serta bagi guru-gurunya terutama PNS dalam program Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Ini merupakan merupakan pola sertifikasi dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Rayon LTPK untk memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi guru peserta sertifikasi. Beban belajar PLPG sebanyak 90 jam pembelajaran dan dilaksanakan dalam bentuk perkuliahan dan *workshop* menggunakan pendekatan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan (PAIKEM).

Payung hukum pelaksanaanya adalah, Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

⁹⁸ E. Mulyasa, *Pengembangan dan implementasi Kurikulum 201*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 65.

Nasional Pendidikan, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru menyatakan guru adalah pendidik profesional. Guru yang dimaksud meliputi guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan.

3) Pelatihan Tentang Energi Terbarukan

Transisi menuju penggunaan teknologi energi terbarukan (TET) berperan besar dalam pemenuhan komitmen Indonesia untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan pemenuhan kebutuhan elektrifikasi yang merata, dalam mewujudkan negara yang berkedaulatan energi. Untuk itu, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 79/2014 tentang Rencana Energi Nasional dan menetapkan target peningkatan porsi energi terbarukan dalam bauran energi nasional dari 6% menjadi 23% pada tahun 2025.

Acara yang diagendakan mulai dari tanggal 30 Mei hingga 03 Juni 2016 bertempat di Hotel Mataram, Nusa Tenggara Barat. Sebanyak 51 guru SMK. Pelatihan ini sebagai tindak lanjut kegiatan peka sinergi dalam rangka menyiapkan tenaga pengajar yang kompeten di bidang Teknik Energi Terbarukan (TET). Sehingga dengan adanya pelatihan semacam ini dapat menjawab tantangan terkait TET yang ada di Indonesia dan khususnya di Pulau Lombok.

Kegiatan pada pekan kedua ini tidak hanya sebatas di dalam ruang kelas, para peserta nantinya akan di bawa kujungan ke lokasi yang sudah menerapkan TET misalnya untuk Teknik Hidro peserta akan mengunjungi PLTM Segara yang berada di Kecamatan Gangga Kabupaten Lombok Utara. Begitu juga dengan Energi lainnya seperti Instalasi Biogas di Bon Jeruk/ Pujut Mertak Lombok tengah serta program Biogas Rumah oleh Konsorsium Hivos di Gerung Lombok Barat, Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS Off-Grid) Tangga Selengen, Lombok Utara.

Kegiatan ini perlu diikuti oleh SMK dan memangng program tersebut pada mulanya bagi SMK dulu untuk menambah kompetensi bagi guru dan berlanjut amasyarakat luas. Dengan adanya program ini, sebagai harapan bagi pihak penyelenggara untuk membuka jurusan tentan itu di SMK tempat mereka bertugas. Hal ini sesuai dengan apa yang nyatakan oleh bapak M. Insan Ansaori bahwa:

Kegiatan pelatihan untuk TET, sebagai ajang untuk memperkenalkan energi terbarukan sebagai energi pengganti fosil yang semakin lama semakin habis. Kemudian tidak selanjutnya adalah mencoba membuat energy tersebut dilingkungan sekolah sebagai contoh bagi mayarakat sekolah. Selanjutnya adanya kemungkinan-kemungkinan bagi SMK untuk membuka program keahlian bagi peserta didik tentang energy tersebut. Untuk di SMKN 1 tanjung berupa pemanfaatan kotoran ternak untuk dijadikan energi pengganti panas gas

dan dapat dijadikan untuk tenaga penerangan dengan memodifikasi alat penerangan atau lampu tersebut.

Hal-hal di atas, dapat peneliti amati dari kegiatan yang dilakukan oleh beberapa pekerja membuat sarana untuk penampungan kotoran ternak yang bertempat di samping perbengkelan otomotif SNKN 1 Tanjung. Hasilnya nanti untuk di manfaafkan bagi sekolah sebagai percobaan sebelum diterapkan untuk masyarakat umum.

b. Pelatihan atau kerjasama sekolah dengan pihak swasta.

Pelatihan atau kerjasama SMKN 1 tanjung dengan swasta sering dilaksanakan. Di antaranya adalah kerjasama dengan pengusaha sepeda motor yaitu deler dan bengkel-bengkel resmi di wilayah kabupaten Lombok Barat dan Lombok Utara.

Pelatihan peningkatan profesionalitas dalam hal perotomotifan sepeda motor bagi guru-guru yang mengajar di SMKN 1 tanjung yang kualifikasi penddikan mereka berkenaan dengan itu misalnya bagi guru sarjana teknik (ST). Pelatihan yang diberikan berupa seminar yang diselenggarakan oleh deler-deler dengan beberpa tujuan seperti promosi, mengenal produk-produk baru dan sebagainya, menurut bapak M. Imsan Ansori bahwa:

Kerjasama sekolah SMKN 1 Tanjung dengan beberapa deler dan bengkel yaitu seminar atau promosi produk baru dari perusahaan. Kegiatan kegiatan tersebut bisa tiga hari dengan biaya dan akomodasi dari pihak penyelenggara. Kalau dibidang

otomotif sepeda motor ini merupakan pekerjaan rutin bagi kami guru teknik. Tujuannya adalah mengenalkan dan promosi produk terbaru yang dikeluarkan oleh perusahaan otomotif. Kemudian pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kompetensi guru dibidannya. Bagi sekolah untuk memberikan penjelasan bagi peserta didik adanya produk terbaru yang beredar dimasyarakat yang berimplikasi pada perubahan sistem penanganan produk baru tersebut. Sehingga bimbingan dan kompetensi siswa pun harus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan produk yang dikeluarkan perusahaan.⁹⁹

Dalam pelatihan untuk peningkatan profesionalitas guru sesuai dengan bidangnya di SMKN 1 Tanjung bukan dibidang otomotif saja, akan tetapi untuk beberapa program keahlian yang sudah kami programkan seperti bidang akomodasi perhotelan, jasa boga dan bidang teknik komuter jaringan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Nardi bahwa pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan kemajuan sekolah seyoganya dilakukan untuk semua program keahlian yang ada di SMKN 1 Tanjung, yampa tekecuali.¹⁰⁰

Dari pernyataan di atas dapat dijelaskan, bahwa pelatihan bagi guru SMKN 1 Tanjung tetap digalakan demi peningkatan profesionalitas guru dan untuk kemajuan sekolah itu sendiri. Pelaitihan-pelatihan tersebut bukan

⁹⁹ Hasil Wawancara: Bapak M. Insan Ansori, ST. Kaprog Otomotif Sepeda Motor SMKN 1 Tanjung, Tanggal 23 Mei 2017.

¹⁰⁰ Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 8 Juni 2017

hanya untuk satu program keahlian akan tetapi untuk semua guru yang berkesempatan dan selama ada kegiatan tersebut dari pihak manapun yang sesuai dengan visi sekolah, apakah bertaraf Nasional maupun Internasional.

3. Tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas di SMKN 1 Tanjung Lombok Utara.

Kepemimpinan demokratik yang dipraktikkan oleh para kepala sekolah SMKN 1 Tanjung sebagaimana sudah dijelaskan di atas yang dapat diketahui dari beberapa kriteria secara umum sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan
- b. Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan di sekolah.
- c. Kepala sekolah memperlakukan bawahannya dengan cara manusiawi artinya bukan sebagai alat atau mesin.
- d. Kepala sekolah tidak membiarkan persaingan yang tidak sehat yang guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas.
- e. Kepala sekolah menekan sinergisitas atau koordinasi dalam setiap kegiatan sekolah yang menyangkut kebaikan dan kemajuan sekolah.
- f. Kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang berkinerja baik dan berprestasi.

Kemudian dari beberapa referensi dapat diketahui tentang praktik-praktik oleh para pemimpin yang demokratik sebagai dijelaskan oleh Sondang S. Siagian dalam bukunya bahwa:

Dalam tipe kepemimpinan ini dapat dilihat dari beberapa sisi yaitu, kepemimpinannya dapat dilihat pada usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang di pimpin. Proses kepemimpinan di wujudkan dengan cara memeberikan kesempatan yang luas bagi anggota bawahan yang dipimpin untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi itu di sesuaikan dengan pembagian tugas dan wewenang masing-masing.¹⁰¹

Selanjutnya masih menurut Sondang bahwa, dalam pemimpin demokratik bagi para anggota, diberikan kesempatan berpartisipasi di laksanakan dan di kembangkan dalam berbagai kegiatan di lingkungan unit masing-masing dengan mendorong terwujudnya kerjasama, baik antara anggota dalam satu maupun unit yang berbeda.¹⁰²

Begitu juga lanjut Sondang bahwa, seorang pemimpin yang demokratis menyadari benar, bahwa akan timbul kecendrungan bagi pejabat pimpinan yang lebih rendah dan dari kalangan para anggota organisasi untuk melihat peranan satuan kerja dimana mereka sebagai paling penting, paling strategik dan paling menentukan keberhasilan organisasi.¹⁰³

Dalam tipe kepemimpinan demokratik, dima pemeipin berorientasi pada manusia artinya memberikan bimbingan kepada anggotanya atau bawahannya, sebagaimana menurut Kartiti Kartono bahwa:

Kepemimpinan dekratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang sangat efesien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan kepada

¹⁰¹Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 40.

¹⁰²*Ibid.*, hlm. 41

¹⁰³*Ibid.*, hlm. 41

semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawan internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis, bukan terletak pada person pemimpin, akan tetapi kekuatan justru pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.¹⁰⁴

Kemudian masih menurut Kartini Kartono meyantakan dalam bukunya bahwa:

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian atau spesialis bawahan dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat kondisi yang tepat.¹⁰⁵

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diartikan kembali, bahwa kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar sekalipun pemimpin tersebut tidak berada di kantor.
- b. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas dan kewajibannya sehingga mereka merasa senang-puas pasti, dan aman menyangkut setiap tugas dan kewajibannya.
- c. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya dan kelancaran kerja sama dari setiap kerja kelompok.

Dalam halnya dengan tipe kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Tanjung dalam pengembangan profesionalitas guru, lebih condong mempraktikkan tipe demokratis, dimana kepala sekolah dalam pelaksanaan pengembagan

¹⁰⁴Kartini Kartono, *Pemimpin...*, hlm. 86.

¹⁰⁵*Ibid.*

profesionalitas guru tidak ada interoensi khusus dari dirinya melainkan menyerahkan kepada sistem yang sudah ada.

Sistem di sini dimaksudnya, dalam pelaksanaan dan siapa-siapa yang akan melaksanakann, disesuaikan dengan program dari pemerintah dan dari pihak swasta dengan melihat kualifisai pendidikan dan apa yang diajarkan di SMKN 1 Tanjung. Apa bila program yang ditentukan oleh pemerintah dan ditentukan oleh pemerintah pesertanya, maka sekolah dan kepala sekolah hanya menjalankannya. Begitu dengan kegiatan dari swasta sebagai kegitan kerjasama dengan SMK, maka guru yang melaksanakan tentu dengan kreteria yang diajukan dan ditunjuk dari pihak pelasana swasata, sekolah atau kepala sekolah tidak bisa menentukan secara khusus bagi guru khisus pilihannya yang harus mengikuti kegiatan tersebut.

Dari semua penjelasan di atas tetang tipe kepemimpinan demokratik dan bagaimana implementasinya pada lepangan atai peda relita, maka penulis simpulkan bahwa, ada tipe ini manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratik yang mendasari tipa dan gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. Implementasi demokratis pada tipe kepemimpinan ini antara lain:

1. Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual, yang memiliki perbedaan kemampuan satu dengan lain;
2. Memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk mengaktualisasikan diri melalui prestasinya;
3. Memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk mengembangkan kemampuan masing-masing, dengan meng-hormati nilai/norma yang berlaku;
4. Menumbuhkan kehidupan bersama melalui kerja sama yang saling menghormati kelebihan dan kekurangan setiap individu;
5. Memberikan kesempatan setiap individu untuk maju dan bersaing secara jujur/fair dan sehat; dan
6. Memberikan tanggung jawab dan kewajiban untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis, terutama dalam organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung Kab. Lombok Utara NTB. adalah tipe kepemimpinan yang demokratis. Dalam tipe kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari beberapa sisi yaitu, kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan di sekolah, kepala sekolah memperlakukan bawahannya dengan cara manusiawi artinya bukan sebagai alat atau mesin, kepala sekolah tidak membiarkan persaingan yang tidak sehat oleh guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas, dan kepala sekolah menekankan sinergisitas atau koordinasi dalam setiap kegiatan yang menyangkut kebaikan dan kemajuan sekolah, serta dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah.
2. Pengembangan profesionalisme yang sudah dilaksanakan di lingkungan SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara adalah program dari pemerintah dan swasta yaitu, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kurikulum 2013 (K-13), dan pelatihan tentang penggunaan Teknologi Energi Terbarukan (TET), serta pelatihan sebagai bentuk

kerjasama sekolah dengan beberapa perusahaan atau dealer sepeda motor.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran kepada:

1. Peneliti lain untuk selanjutnya bila ingin meneliti kususnya di SMK manapun, penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesionalitas guru sangat penting untuk diteliti secara keberlanjutan untuk mengetahui peningkatan kemajuan sekolah dari tahun ke-tahun dan memberikan gambaran tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah yang seharusnya diterapkan di SMK.
2. Sekolah SMKN 1 Tanjung
 - a. Pelatihan dalam pengembangan profesionalitas guru di sekolah seyogyanya dilakukan dengan merata, untuk PNS dan GTT untuk kemajuan sekolah dan peningkatan kompetensi guru.
 - b. Bagi kepala sekolah, untuk meningkat kinerja dan kompetensi guru agar lebih profesional, hendaklah kepala sekolah melakukan inovasi terutama dalam perencanaan yang efektif, dan efisien berdasarkan program sekolah yang disepakati.
3. Pemerintah atau instansi terkait
 - a. Hendaknyanya pemerintah atau instansi terkait untuk lebih serius lagi dalam hal pengawasan kelembagaan pendidikan di bawah naungannya, terutama SMK, agar

kebijakan-kebijakan yang diambil untuk kemajuan SMK tersebut berdasarkan kebutuhan dan realita di lapangan.

- b. Hendaknya pemerintah dan instansi terkait juga, untuk menyeimbangkan perhatinnya bagi para guru honorer atau GTT untuk keikutsertaan mereka dalam pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas mereka seperti pelatihan yang diberikan kepada guru yang berstatus PNS, karena selama ini pelatihan dari pemerintah lebih banyak terprogram untuk para guru PNS ketimbang GTT.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiati, 2001, *Ilmu Pendidikan*, Jakart: Rineka Cipta.
- Ahmadi, Abu dan Widodo Supriono, 20007, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Faisal, Adi, 2012, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta, tesiiis*, Yogyakarta: UNY.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana, 2012, *Manajemen Penddikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Arkan, M., 2015, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di SMK Kartika V-1 Balikpapan, Tesis*, Yogyakarta: MSI UII.
- Basrowi dan Suwandi, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bustami, 2010, *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Pertama Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur, Tesis*, Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Chulsum, Umi dan Windy Novia, 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Surabaya: Khashiko.
- Efendi, Arief, 2016, *Manajemen Budaya Mutu*, yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Eka Gusman, Hagi, 2014, *Hubungan Gaya Kpemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Padang : UNP.

- Fuad, Choirul Yusuf, 2008, *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Pena Citasatria.
- Fadilah Ihsanti, Etik, 2014, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Sangon Kokap Kulon Progo*, Tesis, Yogyakarta: MSI UII.
- Fatimatu Zahra, BQ, 2010, *Hubungan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstra Kurikuler Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah Mataram*, Tesis, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Hasanah, Aan, 2012, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayatul Amin, Laila, 2015, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SDIT Ulul Albab Purworejo)*, Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Kartono, Kartini, 2016, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu? Cetakan ke-21*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional*. Yogyakarta. Rajawali Pres.
- Laili, Rizkiyatul, 2015, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Muutu Sumberdaya Guru*, Tesis, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Mantja, W., 2005, *Etnografi: Desain Penelitian Kualitatif Dan Manajemen Pendidikan*, Malang: Wineka Media.
- Moleong, Lexy J., 2011, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- _____, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni Dwi Agustin, Nugraheni, 2015, *Style Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Pengelolaan Pendidikan Di Sdit Insan Mulia Wonosobo*, Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Nurbaya, Siti, 2015, *Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 52 Lambarongan*, Jurnal, Banda Aceh : Universitas Syiah Kuala.
- Pramudji, 1995, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahman, 2006, *Peran Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jati Nangor: al-Qaprint.
- Ratnadewi, “Upaya Meningkatkan Profesional Guru” dikutip dari [http://www. Wordpres.com](http://www.Wordpres.com). artikel 87/pada hari kamis, tanggal 29 Maraet 2017.pukul 20.25 WIB.
- S., Margono, 2003, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Renika Cipta.
- Sani, Abdullah Ridwan, dkk., 2015, *Penjaminan Mutu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, Syaiful, 2004, *Manajemen Berbasis Madrasah Dan Masyarakat*, Jakarta: Nimas Multima.
- Sanjaya, Wina, 2014, *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Siagan, Sondang P.,2015, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Sihabudin Lubis, Muhammad, 2008, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 3 Semarang*, Tesis, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Sugiono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukamto, 2015, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Guru di SMK Muhammadiyah 5 Karanganyar*, Tesis, Surakarta: IAIN Surakarta.
- Suryadi dan Tilaar, 2004, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Vela Miari Nurma Arimbi, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Jurusan (SMK) Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012*, Tesis, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.
- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Sri, 2013, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru (Studi Deskriptif Kualitatif Pada SMAN 2 Seluma)*, Tesis, Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Wuraji, 2009, *The Education Leadership; Kepemimpinan Transformasional*, Yogyakarta: Gama Media.
- Yamin, Martinis, 2008, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Zamroni, 2000, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Jakarta: Bigraf Publishing.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I

Informan Penelitian

Sesuai dengan jenis penelitian yang itu penelitian lapangan dengan obyek penelitian di sekolah. Maka, dalam penelitian ini peneliti menentukan informan yang akan memberikan informasi tentang sekolah SMKN 1 Tanjung dalam rangka menemukan jawaban tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. Informan-informan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah, dalam hal ini sebagai informan kunci untuk menggali tipe kepemimpinan dan bentuk pengembangan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung secara umum.
2. Waka kurikulum SMKN 1 Tanjung. Informasi mengenai kegiatan kepala sekolah dan guru sebagai program jangka pendek, menengah dan panjang dalam perspektif kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. Data yang diterima dari kepala sekolah dan guru bisa dibandingkan secara langsung melalui wawancara.
3. Kepala Program studi SMKN 1 Tanjung. Kaprog studi ini diharapkan sebagai pemberi dan pelengkap informasi yang telah didapatkan sebelumnya melalui kepala sekolah dan waka kurikulum.
4. Dua orang guru kelas, yang berstatus PNS atau GTT sebagai pelengkap atau penyempurna informan di atas.

Keterangan:

Informan nomor 1 merupakan informan kunci dan utama, sedangkan untuk informan dari nomor 2 dan seterusnya merupakan informan tambahan informan kunci. Bisa dipakai untuk memperkuat pernyataan informan kunci.

Lampiran II

Pedoman Observasi

Observasi merupakan salah satu pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang diteliti. Adapun hal-hal yang menjadi fokus dalam melakukan observasi antara lain sebagai berikut:

1. Observasi awal tentang keadaan secara umum wilayah penelitian dan pengajuan surat izin penelitian.
2. Gambaran umum pelaksanaan proses pembelajrandi SMKN 1 Tanjung
3. Beberapa kriteria tipe kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Tanjung yang memerlukan pengamatan melalui implelementasi keseharian kepala sekolah dalam berintraksi dengan guru dan pegawai yang lain.

Lampiran III

Hasil observasi kepala sekolah

1. Kepala sekolah membangun komunikasi dengan bawahannya dengan baik
2. Kepala sekolah memberikan arahan kepada para bawahan
3. Kepala sekolah memberikan kesempatan bawahan untuk berinovasi dan berkreaitivitas untuk kemajuan sekolah
4. Kepala sekolah menghargai bawahannya
5. Kepala sekolah memberikan arahan kepada para bawahan
6. Kepala sekolah memberikan reward
7. Kepala sekolah memberikan semangat dan keteladanan kepada para bawahannya
8. Kepala sekolah memperlakukan bawahan dengan baik sesuai dengan porsi bawahannya
9. Kepala sekolah tidak otoriter dalam menentukan sistem kerja para bawahan
10. Kepala sekolah ikut pelatihan dalam meningkatkan kompetensinya sebagai kepala sekolah dan pengajar

Lampiran IV

Pedoman Wawancara

Pertanyaan wawancara di bawah ini merupakan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan oleh peneliti kepada informan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas di SMKN 1 Tanjung kabupaten Lombok Utara. Untuk itu, diharapkan jawaban dari responden bersifat objektif, menyeluruh dan jelas.

1. Bagaimanakah program perencanaan manajemen sumber manusia di SMKN 1 Tanjungini?
2. Apabila sekolah mendapatkan permasalahan-permasalahan, bagaimana pihak sekolah menyelesaikan?
3. Bagaimana rekrutmen guru baru dan pemberhentian guru lama yang mau keluar dari SMKN 1 Tanjung.
4. Bagaimana Penempatan guru di SMKN 1 Tanjung?
5. Bagaimana menerapkan kebijakan di SMKN 1 Tanjung, apabila sering ada mutasi bagi guru dan kepala sekolah?
6. Apaadakerjasama yang dilakukan pihak sekolah dan instansi lain untuk memberdayakan guru dan siswa, kalau ada apa saja?
7. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, bagaimana kerjasama dengan parawakil-wakil atau kaprog-karpog yang ada di SMKN 1 Tanjung?
8. Bagaimana mendorong atau melibatkan guru dan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan di SMKN 1 Tanjung?
9. Bagaimana sistem penyusunan program, dan memberdayakan guru di SMKN 1 Tanjung?
10. Dalam pengambilan dan pembagian tugas mengajar bagi guru apa dijabarkan dengan lengkap?
11. Bagaimana menganalisis peningkatan kinerja guru di SMKN 1 Tanjung?
12. Sejauhman tugas-tugas yang sudah diembankan kepada guru-guru selamaini?
13. Bagaimana penilaian kinerja guru di SMKN 1 Tanjung ?

14. Bagaimana membangun komunikasi antara kepala sekolah dan guru serta pegawai lainya di SMKN 1 Tanjung ?
15. Bagaimana fungsi kedisiplinan di SMKN 1 Tanjung?
16. Bagaimana sinergisitas kepalas ekolah dengan guru dalam menjalan ide atau gagasan untuk melenkapi kekurangan atau memajukan SMKN 1 Tanjung?
17. Bagaimana promosi, demosi dan transfer guru di SMKN 1 Tanjung?
18. Bagaimana bentuk pemberian gaji atau upah yang berlaku SMKN 1 Tanjung?
19. Apakah ada bentuk penghargaan bagi guru yang dapat meningkatkan kinerjanya?
20. Bagaimana bentuk pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di SMKN 1 Tanjung?

Lampiran V

Petikan wawancara dengan bapak H. Nardi, S.Pd. Selaku kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung Lombok Utara dan sebagai informan kunci dalam penelitian ini. Isi dan pertanyaan dalam wawancara secara garis besar mengenai peran dan fungsinya dalam mengembangkan tugas sebagai Kepala Sekolah.

A. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

1. Bagaimanakah program perencanaan manajemen sumber manusia di SMKN 1 Tanjung ini?

Perencanaan sumber daya manusia secara umum belum dilaksanakan dengan maksimal, sebagaimana langkah-langkah umum yang ada dalam pengelolaan di SMKN 1 Tanjung. Perencanaan yang dimaksud adalah hanya melihat data dari tahun yang lalu untuk dipergunakan sebagai prediksi kebutuhan yang akan datang berdasarkan jangka waktu, yaitu jangka pendek, jangka menengah dan panjang. Hal itu sudah terlaksana, tapi belum biasa terlaksana sesuai dengan yang diinginkan, mengingat berbagai hal dalam pelaksanaannya mengalami perubahan-perubahan.¹⁰⁶

2. Apabila sekolah mendapatkan suatu permasalahan, bagaimana pihak sekolah menyelesaikan?

Dalam aktifitas di SMKN 1 Tanjung tentu tidak terlepas dari permasalahan. Dalam penyelesaiannya akan diselesaikan dengan cara yang baik dan bergantung skop permasalahannya. Misalkan permasalahan yang berkenaan dengan siswa, seperti bolos, jarang masuk sekolah dan sebagainya, tentu terlebih dahulu akan diselesaikan oleh guru wali kelas, kemudian lanjut ke guru BK. Apabila tidak bisa klar juga, maka akan dilanjutkan ke kepala sekolah untuk minta masukannya.

Selanjutnya pihak sekolah akan memanggil orang tua siswa datang ke sekolah dengan cara menyurutinya untuk membicarakan dan mencari penyelesaian. Tetapi keputusan akan diserahkan kepihak sekolah atau kepada sekolah. Begitu juga dengan permasalahan-permasalahan yang lain, tentu

¹⁰⁶Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, 27 April 2017.

koordinasi tetap dilakukan dalam intern sekolah untuk mencari penyelesaian yang terbaik.¹⁰⁷

3. Bagaimana rekrutmen guru baru dan pemberhentian guru lama yang mau keluar dari SMKN 1 Tanjung.

Sekolah ini adalah sekolah negeri yang sistem pengelolaannya oleh pemerintah. Tentu saja rekrutmen pegawai-pegawainya secara umum tidak lepas dengan aturan pemerintah daerah maupun pusat. Oleh pemerintah rekrutmen pegawai melalui mekanis pemerintah dengan membuka jalur penerimaan guru baru melalui tes ujian masuk PNS yang diselenggarakan oleh pemerintah setiap tahun sesuai dengan kebutuhan dimasing-masing lembaga atau sekolah. Ini artinya, syarat dan ketentuan administrasi dan kelulusan ditentukan oleh pemerintah daerah atau pusat. Untuk selanjutnya mengenai guru honorer, sistim masuk ditentukan oleh sekolah. Untuk syarat masuk ketentuan dilakukan dengan melihat kebutuhan sekolah melaului surat lamaran kerja. Para calonakan diterima di SMK sesuai dengan pertimbangan kepala sekolah. Selanjutnya, untuk guru yang mau keluar dari SMKN 1 Tanjung, apakah dengan alasan pindah karena mutasi dan lain-lain, bagi guru PNS sudah ada mekanisnya dari atas atau dinas dan daerah sedangkan untuk GTT dengan membuat surat penguduran diri.¹⁰⁸

4. Bagaimana Penempatan guru di SMKN 1 Tanjung?

Penempatan tenaga guru yang lulus seleksi sebelumnya diberikan mata pelajaran sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing . Di sekolah ini, memiliki guru sebanyak 68 dan mempunyai 30 ruang kelas dengan siswa seribu serta memilki empat program atau jurusan. Artinya dengan sebanyak itu tentu penempatanya akan disesuaikan dengan empat program tersebut dan sesuai dengan kompetensi guru. Tidak boleh ada guru yang ditempatkan atau mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang

¹⁰⁷Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, 2 Mei 2017.

¹⁰⁸Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 2 Mei 2017.

milikinya. Kalau ada itu akan menimbulkan masalah bagi guru yang bersangkutan.¹⁰⁹

5. Bagaimana menerapkan kebijakan di SMKN 1 Tanjung, apabila sering ada mutasi bagi guru dan kepala sekolah?

Menurut bapak Nardi, memang diakui bahwa mutasi pegawai di wilayah kita sudah sering terjadi, apa itu mutasi kepala sekolah maupun mutasi guru. Mutasi akan berpengaruh pada pada model kebijakan yang akan dilakukan bagi kepala sekolah yang baru. Masing-masing kepala sekolah tentu akan ingin yang terbaik untuk kemajuan lembaga yang dipimpinya. Untuk melakukan hal itu bagi kepala sekolah yang baru, tentu membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Untuk menyikapi hal tersebut. Sebagai selaku kepala sekolah yang baru, tidak perlu dari nol untuk merombak sistim yang sudah ada dari kepala sekolah yang lama. Akan tetapi, terus aju dengan menyempurnakan apa yang masing kurang sempurna dan tetep abdet. Kalau tidak itu menjadi pekerjaan yang sangat rumit untuk dilakukan. Karena tidak tahu pula ketika ditengah perjalanan, ada lagi mutasi baru. Hal yang agak sulit untuk diputuskan terutama bagi guru dapak dari adanya mutasi yang sering terjadi. Yaitu, adanya penyusaian yang harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan, karena lingkungan tempatnya mengajar baru, selanjutnya, adanya penyebaran guru yang tidak merata. Misalnya di SMKN 1 Tanjung ketika ada mutasi guru, guru yang datang ke sekolah ini melebihi kapasitas dalam kualifikasi pendidikannya, sehingga sulit untuk membagi tugas padahal kewajiban jumlah jam mengajar sudah ada ketentuannya dari dinas pendidikan. Dapak selanjutnya adalah bagi guru GTT. Guru GTT yang sudah ada di SMKN 1 Tanjung sudah banyak dengan kualifikasi pendidikan sesuai dengan kebutuha sekolah. Ketika terjadi mutasi guru baru banyak, pihak sekolah akan sulit penyusaian pos-pos pengajaran. Sekolah mau memberhentikan guru dengan sepihak, itu meruakan keputusan yang berak. Kita sudah tahu untuk masuk dan mendapatkan penempatan di sekolah-sekolah negeri bagi GTT saingannya banyak dan sulit,

¹⁰⁹Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 8 Mei 2017.

tiba-tiba diberhentikan atau di PHK, kasihan bagi guru tersebut.¹¹⁰

B. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

1. Apa ada kerjasama yang dilakukan pihak sekolah dan instansi lain untuk memberdayakan guru dan siswa, kalau ada apa saja?

Kerjasama yang sudah dijalin oleh sekolah adalah kerjasama dengan pengusaha otomotif sepaeda motor seperti deler bengkel resmi dan perhotelan. Sekolah memngirim siswa untuk melakukan praktek resparasi sepeda motor dengan bimbingan kpepala program otompotif sepeda motor. Begitu dengan program lain seperti TKJ dan program akomodasi perhotelan. Sedangkan untuk guru beluk ada bentuk kerjasama dengan instansi terkait.¹¹¹

2. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, bagaimana kerjasama dengan para wakil-wakil atau kaprog-karpog yang ada di SNKN 1 Tanjung?

Kerjasama dilakukan bersama mereka adalah dengan memfungsikan diri masing dan sesuai dengan job yang sudah ditentukan. Semua stap, guru dan perangkat lain untuk senantiasa bersinergi dalam mencapai visi dan misi sekolah dengan tidak saling melalpui wewenang masing-masing sehingga tidak adanya tumpang tindih dalam menjalankan tugas. Umpamanya, bagian otomotif, tata boga, perhotelan, dan program computer sudah memiliki tugas masing untuk dijalankan dan dipertanggung jawabkan. Artinya masing-masing sudah jelas apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan.¹¹²

3. Bagaimana mendorong atau melibatkan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan di SMKN 1 Tanjung?

¹¹⁰Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, tanggal 8 Mei 2017.

¹¹¹Hasil wawancara: bapak Nardi, S.pd. Kepeala sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal15 Mei 2017.

¹¹²Hasil wawancara: bapak Nardi, S. Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal, 17 Mei 2017.

Pada intinya adalah memberikan kewenangan terhadap sekolah untuk melakukan pengelolaan dan perbaikan kualitas secara terus menerus. Dapat juga dikatakan adalah penyerasian sumber daya yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah dengan melibatkan semua kelompok kepentingan atau stakeholder yang terkait dengan sekolah secara langsung dalam proses pengambilan keputusan untuk memenuhi kebutuhan peningkatan mutu sekolah dan secara umum untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.¹¹³

4. Bagaimana sistem penyusunan program, dan memberdayakan guru di SMKN 1 Tanjung?

Dalam hal ini, dengan memerhatikan masalah jumlah tenaga pendidikan serta jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya metode perencanaan terintegrasi dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun sumber daya manusia turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi, semua perencanaan berpusat pada visi strategi. Visi tersebut kemudian dijadikan standar pencapaian. Dalam penyusunan semua program, itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan yang diharapkan tercapai, yaitu tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.¹¹⁴

C. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

1. Dalam pengambilan dan pembagian tugas mengajar bagi guru, apa dijabarkan dengan lengkap?

Untuk melaksanakan tugas dalam mengajar, bagi masing-masing guru sudah dilelaskan. Apa yang harus menjadi tanggung jawabnya dalam mengajar. Tentu hal itu lagi-lagi harus yang pertama diperhatikan ialah penyesuaian tugas dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, setelah itu

¹¹³Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 23 Mei 2017.

¹¹⁴Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 29 Mei 2017

dengan pemberian jadwal-jadwal seduai dengan program tahunan sekolah. Misalkan jadwal mengajar dan jam mengajar yang dilakukan, serta membuat perangkat mengajar yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran di kelas.¹¹⁵

2. Bagaimana menganalisis peningkatan kinerja guru di SMKN 1 Tanjung?

Menganalisis peningkatan kinerja guru secara substansial yaitu berupa kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, selanjutnya melihat motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara individual maupun kelompok dalam posisi jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Khusus yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi guru, proses analisis difokuskan pada komponen kompetensi pribadi, kompetensi professional dan kompetensi sosial.¹¹⁶

3. Sejauh mana tugas-tugas yang sudah diembankan kepada guru-guru selama ini?

Tuga-tugas yang sidah diembankan oleh guru selama ini sudah baik, tapi masih harus tetap disempurnakan untuk selanjutnya. Mungkin kendala dari sarana yang belum memadai atau dari dana sekolah yang terbatas dan tidak selalu mencukupi serta selalu ada sesuai dengan permintaan. Misalnya, ada kegiatan praktik yang dilakukan oleh kaprog-kaprog dengan siswanya, tentu akan membutuhkan anggaran dana untuk membeli alat-alat atau yang lainnya untuk menunjang kegiatan tersebut.¹¹⁷

D. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

1. Bagaimana penilaian kinerja guru di SMKN 1 Tanjung?

Penilaian kinerja guru telah dilaksanakan dengan terstruktur yang disebut PKG (penilaian kerja guru) dan tidak struktur. Struktur dengan adanya format dari dinas pendidikan kemudian diisi oleh para sebagai kredit poin bagi para guru.

¹¹⁵Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 30 Mei 2017.

¹¹⁶Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 2 Juni 2017

¹¹⁷Hasil wawancara: Bapak Nardi S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 2 Mei 2017

Tidak struktur artinya penilai yang lasung dari kepala sekolah dengan teguguan atau peringatan bagi guru. Kinerja guru, sesuai atau tidak sesuai diperoleh dari melihat absensi sekolah, pengamatan, dan laporan dari waka-waka yang sudah ada. Selanjut hasil temuan terhadap kinerja guru di bahas tiap rapat semester, dengan melihat kinerja selama satu semester tersebut, tenaga pendidik diberi saran, masukan, kritikan bahkan teguran atas kinerja yang telah ditunjukkan selama ini. Penilaian bertujuan kinerja guru dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan kompetensi yang dimiliki serta sejauh mana ketentuan kerja yang sudah ditentuka di sekolah sudah dijalankan.¹¹⁸

E. Kepala Sekolah Sebagai Leader

1. Bagaimana membangun komunikasi antara kepala sekolah dan guru serta pegawai lainya di SMKN 1 Tanjung ?

Bahwa komunikasi kepala sekolah dengan para guru atau dengan pegawai yang lain tetap baik dalam hal merumuskan kebijakan untuk memajukan sekolah. Hubungan komunikasi yang baik dan saling mendukung ini menciptakan atmosfir demokrasi yang hangat dan kekeluargaan. Walaupun terkadang tidak intensip. Artinya hal-hal yang menyangkut kepentingan dan kemajuan atau kekurangan sekolah harus dikomnikasikan dengan para pegawai yang lain sebagai permasalahan bersama dengan solusi dan penyelaisain dalam lingkup sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan sekolah, ini akan berdampak pada saling mensupport untuk menjadikan sekolah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Kalau biasa, sebagaimana cita-cita dari lembaga pendidikan secara umum di Indonesia bias bertarap nasional bahkan internasional.¹¹⁹

F. Kepala Sekolah sebagai Inovator

1. Bagaimana fungsi kedisiplinan di SMKN 1 Tanjung?

¹¹⁸Hasil wawancara: Bapak Nardi, S. Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 5 Juni 2017.

¹¹⁹Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 5 Juni 2017.

Gambaran fungsi kedisiplinan dapat dilihat dalam keseharian. guru seharusnya datang dan mengajar tepat waktu, mentaati peraturan yang ada dan lain sebagainya. Kedisiplinan merupakan faktor penting untuk menjadi guru yang efektif, sehingga sangat diperhatikan oleh pihak sekolah. Sebaliknya ketidak disiplin akan menjadi salah satu faktor yang membuat ketidak stabilan proses pembelajaran dan kemajuan sekolah. Untuk itu, kedisiplinan sangat ditekankan di SMKN 1 Tanjung sebagai sekolah tujuan mayoritas masyarakat Lombok Utara dan masyarakat Tanjung khususnya.¹²⁰

2. Bagaimana sinergisitas kepala sekolah dengan guru dalam menjalan idea tau gagasan untuk melenkapi kekurangan atau memajuka SMKN 1 Tanjung?

Dalam hal ini, apabila ada yang harus disempurnakan demi kemajuan sekolah tentu akan disampaikan kepada dewan guru dan lain-lain. Artinya di kerjakan bersama-sama kalau itu menyangkut kegiatan yang tidak bias dikerjakan oleh perorangan. Akan tetepai kadang yang menjadi permasalahan di SMKN 1 Tanjung adalah belum banyak ide-ide yang kreatif dan inovatif dimulai dan dilakukan oleh guru, melainkan kadang masih menunggu dari kepala sekolah untuk memulai. Tentu ini kalau terus menerus akan berdampak bagi kemajuan sekolah itu sendiri. Misalnya dalam pembuatan taman-taman sekolah, masih menunggu instruksi dari kepala sekolah baru mau dikerjakan.¹²¹

G. Kepala Sekolah sebagai Motivator

1. Bagaimana promosi, demosi dan transfer guru di SMKN 1 Tanjung?

Untuk promosi, demosi dan transfer guru di SNKN 1 Tanjung melalui sistem yang sudah berlaku di sekolah. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang menunjukkan kinerja yang bagus, akan ditingkatkan menjadi pengurus dalam struktur organisasi sekolah dengan persetujuan sekolah.

¹²⁰Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 8 Juni 2017

¹²¹Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 8 Jini 2017.

Biasanya guru yang menunjukkan kinerja baik, akan diberikan tanggung jawab lebih sebagai reward dalam melaksanakan tugas yang diembannya untuk lembaga pendidikan sekolah. Misalkan, sebagai ketua program studi, waka-waka, dan setreusnya.¹²²

2. Bagaimana bentuk pemberian gaji atau upah yang berlaku SMKN 1 Tanjung.

Ada dua sistem pemberian gaji disekolah ini, oleh pemerintah dan sekolah. Untuk yang PNS bersumber dari pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan kesejahteraan gur, sedangkan bagi guru non PNS gaji diberikan oleh sekolah. Ada juga dari GTT yang mendapat bantuan dari pemerintah yang disebut uang non sertifikasi, tetapi tidak setiap bulan, untuk setiap bulannya GTT akan mendapatkan pembayaran sesuai dengan jumlah jam mengajar.¹²³

Selanjutnya petikan wawan cara dengan kepala sekolah, khusus tentang pengembangan profesionalitas para guru di SMKN 1 Tanjung sebagai berikut:¹²⁴

1. Bagaimana bentuk pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di SMKN 1 Tanjung?

Program untuk peningkatan profesionalitas guru di SMKN 1 Tanjung sudah ada dan dilaksanakan dari dahulu. Itu merupakan program dari pemerintah dan dari sekolah yang harus diikuti oleh guru-guru. Bahkan bukan saja untuk guru saja program tersebut, program pengembangan khusus untuk kepala sekolah sudah ada dari dinas yang terkait.

2. Apa saja program pelatihan dari pemerintah dan dari sekolah?

Kalau program pelatihan dari pemerintah yang sudah berjalan seperti, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) merupakan pola sertifikasi dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan untuk memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi guru peserta sertifikasi, Kurikulum tiga belas (K-13) dan sebagainya.

¹²²Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 12 Juni 2017.

¹²³Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala Sekolah SMKN 1 Tanjung, Tanggal 12 Juni 2017.

¹²⁴Hasil wawancara: Bapak Nardi, S.Pd., Kepala SMKN 1 Tanjung, Tanggal 5 Juni 2017.

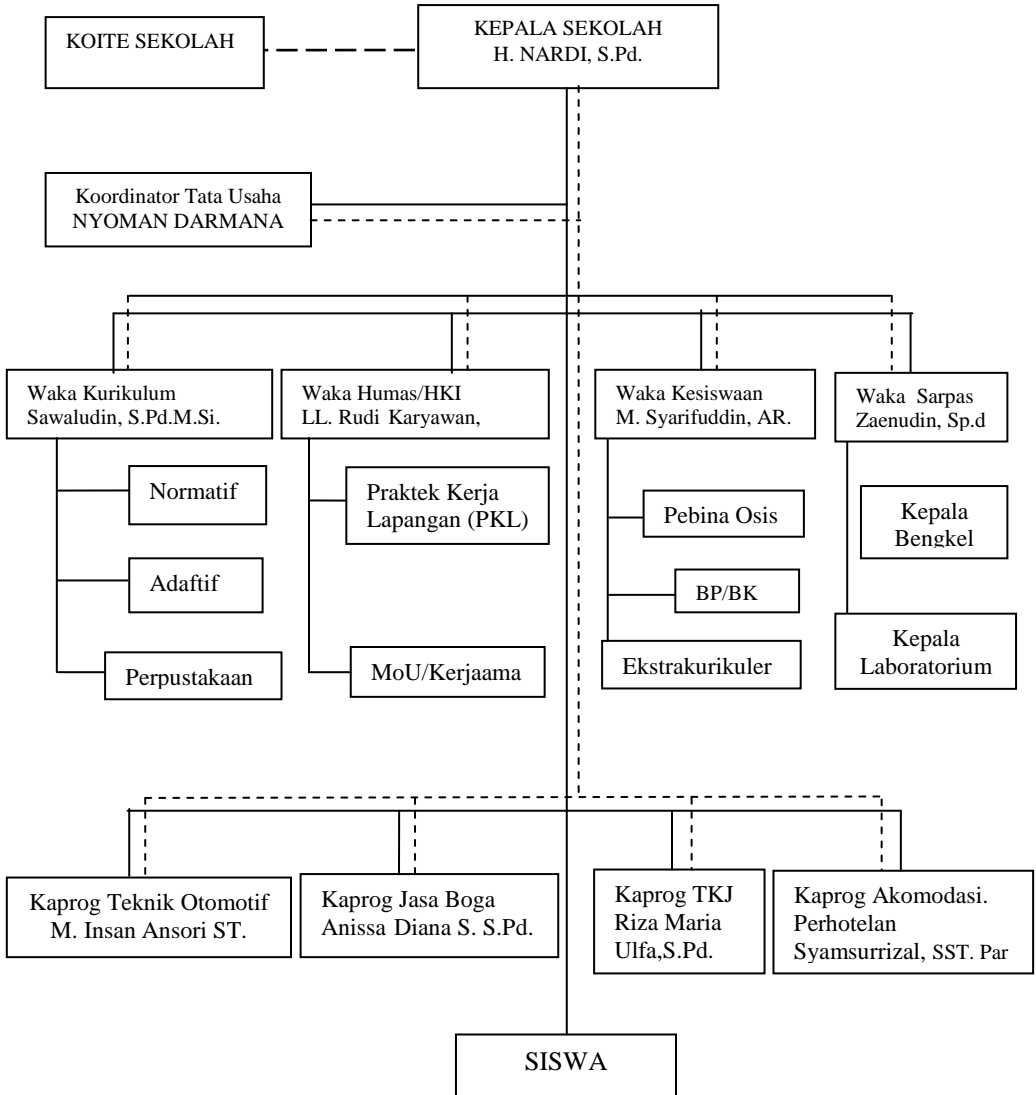
Sedangkan dari sekolah kerjasama dengan perusahaan, misalkan deler sepeda motor, dan perbengkelan, perhotelan dan lain-lain.

3. Bagaimana sistem program pelatihan untuk peningkatan dan pengembangan kompetensi guru atau profesionalitas dari SMK 1 Tanjung?

Ada program dari pemerintah, seperti K-13 dari pemerintah pusat bagi beberapa guru yang berstatus PNS yang rencannya untuk tahun berikutnya wajib diikuti oleh semua guru PNS namun berkala. Sedangkan untuk GTT belum ada terlaksana pelatihan-pelatihan, tetapi dari pihak sekolah ada rencana tapi belum bisa terlaksana karena beberapa kesibukan faktor dan lain hal. Dalam pelatihan juga tidak ada interpersi dari kepala sekolah, artinya semua guru diberi kesempatan dan peluang yang sama. Apabila ada pelatihan datang dari pemerintah atau swasta silahkan mengikutinya dan disesuaikan dengan jenis pelatihan dan kualifikasi kependidikan para guru tersebut.

Lampiran VI

Bagan: Struktur Organisasi SMKN 1 Tanjung TA. 2016-2017



Lampiran VII

Kartu bimbingan tesis



PROGRAM PASCASARJANA (S2)
MAGISTER STUDI ISLAM
 FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
 UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II, Yogyakarta 55281, Telp./Faks. (0274) 523637, Hp. 08175425758
 Website: www.master.islamic.uii.ac.id; email: msi@uii.ac.id dan msi_uui@yahoo.com

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : ZULKARNAEN NIM. : 15913079
 Judul Tesis : TIPE KEPERIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENGEMBAKATAN PROFESIONALISME GURU DI SMKN 1 TAJURUG.
 Konsentrasi : PENDIDIKAN ISLAM
 Dosen Pembimbing : Dr. Drs Ahmad Darmadji, M.Pd.

Bimbingan	Tgl.	Materi Bimbingan	Tanda tangan Pembimbing
Ke-1	18/17	Isi dan Struktur	
Ke-2	11/17	Amalia terdapat	
Ke-3	29/17	Kejelasan	
Ke-4	30/17	Kejelasan	
Ke-5	21/17	Kejelasan	
Ke-6	23/17	Kejelasan	
Ke-7	26/17	Kejelasan	
Ke-8	16/18	Kejelasan	



SK No. 002/BAN-PT/Ak-X/S2/2012

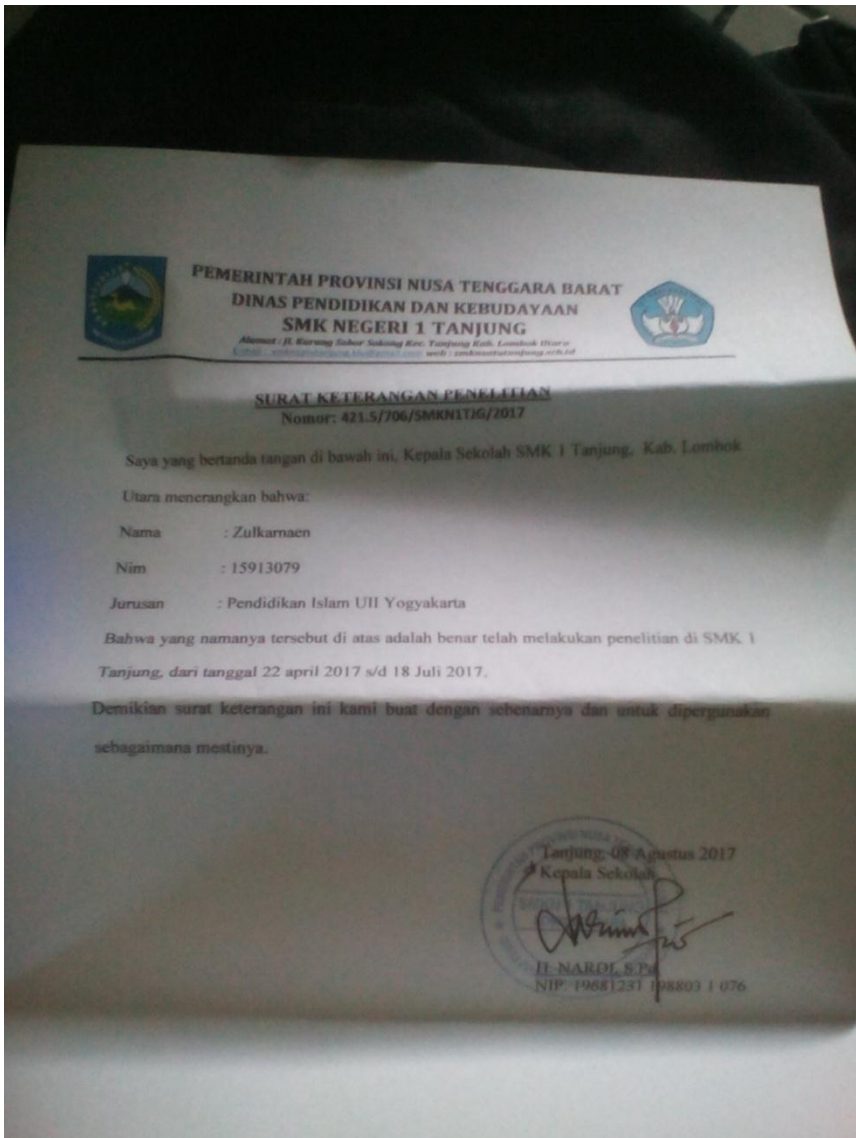


Yogyakarta,
 Mengetahui,
 Ketua Program

Dr. H. Mujair AH Sanaky, MSI

Lampiran VIII

Surat Keterangan Penelitian



DOKUMENTASI



Papan nama SMKN 1 Tanjung dan foto visi dan misi SKN 1 Tanjung Kab. Lombok Utara, 2017.





Peneliti bersama kepala Tata Usaha dan suasana kerja di ruang Tata Usaha, TA. 2016/2017.



Suasana rapat guru yang dipimpin oleh kepala sekolah tentang kenaikan kelas X, XI dan kelulusan siswa-siswi kelas XII SMKN 1 Tanjung, TA. 2016/2017.



Siswa-siswi SMKN 1 Tanjung praktik akomodasi perhotelan yang dipandu oleh ketua program dan suasana setelah praktik di ruang khusus program akomodasi perhotelan, TA. 2016/2017.



Siswa-siswi SMKN 1 Tanjung praktik jasa boga dan komputer jaringan dipandu oleh ketua program masing-masing, TA. 2016/2017.



Siswa-siswi SMKN 1 Tanjung peraktik siswa program jasa boga dan praktik otomotif sepeda motor dipandu oleh ketua program masing-masing, TA. 2016/2017.



Suasana ujian smeter genap siswa-siswi kelas IX dan pengawas ujian seta foto bangunan kelas SMKN 1 Tanjung, TA. 2016/2017.



Suasana pelepasan siswa-siwi kelas XII dan pertunjukan hiburan/tari dari siswa siswi SMKN 1 Tanjung, TA. 2106/2017.



Kepala sekolah memberikan sambutan dan pemberian penghargaan dari ketua komite SMKN 1 Tanjung ke kepala sekolah dalam acara pelepasan siswa-siswi kelas XII, TA. 2016/2017.

Daftar Riwayat Hidup

Zulkarnaen lahir di Onggong, Tanjung Kabupaen Lombok Utara NTB tanggal 30 Juli 1981. Merupakan anak ketujuh dari delapan bersaudara yaitu pasangan dari H. Masuddin Saleh, Alm. dan I. Mahnep, Almh.

Menamatkan pendidikan dasar di MTS Nurul Yakin Teniga Tanjung, kemudian melanjutkan pendidikan di tingkat MA yakni Yayasan Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri Lompok Barat di bawah asuhan Tuan Guru H. Safwan Hakim. Melanjutkan pendidikan tinggi di Institut Agama Islam Qamarul Huda Lombok Tengah NTB dengan Rektor M. Ahyar Fadli, S.Ag. MSI. Pada Fakultas Tarbiyah pada jurusan Pendidikan Agama Islam. Kemudian melanjutkan study magister di Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan konsentrasi Pendidikan Islam.

Pengalaman organisasi dan kerja sebagai berikut yaitu, Ketua takmir dan remaja masjid, Ketua Ikatan Santri Lombok Utara (IKPILU). Sekretaris gabungan kelompok tani (GAPOKTAN) Teniga Lombok Utara, mengajar di MTS Nurul Yakin Tanjung Lombok Utara bidang studi Qur'an Hadist, mengajar di SMK Kesehatan, Yayasan As-Syafii Kebon Talo Ampenan Kabupaten Lombok Barat NTB. Bidang studi Agama Islam sampai sekarang.



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**