

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” Kata “kepala sekolah” tersusun dari dua kata yaitu “kepala” yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan “sekolah” yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. “Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah.

b. Kepemimpinan

1) Hakikat Kepemimpinan

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo (2006:39), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi, Hadari (1987:81) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

- a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok- kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak.
- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan. Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2002:9), “mempengaruhi” adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam

memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri, dan cara- cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

2) Pendekatan Studi Kepemimpinan

Fiedler dan Charmer (1974:127) dalam kata pengantar bukunya yang berjudul *Leadership and Effective Management*, mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu: (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil. Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut. Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional. Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut :

a) Pendekatan Pengaruh Kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerja sama antara para pemimpin dengan bawahan. French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2006:82) mengemukakan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu:

- (1) *Legitimate power*: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi,nya,
- (2) *Coersive power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin.
- (3) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin,
- (4) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa

kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan

- (5) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.
- (6) *Reward power*: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin,
- (7) *Referent power*: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan
- (8) *Expert power*: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kewibawaan kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginan kepala sekolah. Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. *Legitimate* dan *coersive power* memungkinkan kepala sekolah dapat melakukan pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan. Sementara itu dengan *reward power* memungkinkan kepala sekolah memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari kepala sekolah merupakan motivasi berharga bagi guru untuk menampilkan performan terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku kepala sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru.

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kewibawaan kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginan kepala sekolah. Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. *Legitimate* dan *coersive power* memungkinkan kepala sekolah dapat melakukan pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan. Sementara itu dengan *reward power* memungkinkan kepala sekolah memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari kepala sekolah merupakan motivasi berharga bagi guru untuk menampilkan performan terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku kepala sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru.

b) Pendekatan Sifat (*the trait approach*)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik. Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto, Ngilim (1997:31) : “ *The hereditary approach states that leaders are born and not made- that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it*” yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya.

Stogdill dalam Sutisna, Oteng (1985:258), mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu kombinasi sifat-sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari pada pengikutnya.

Berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan pula oleh keterampilan (*skill*) pribadi pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl, Gary A (1981:70 yang menyatakan bahwa sifat- sifat pribadi dan keterampilan seseorang pimpinan berperan dalam keberhasilan seorang pemimpin.

c) Pendekatan Perilaku (*the behavior approach*)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal: bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan.

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang ke dalam berbagai macam cara dan berbagai macam tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan ke dalam istilah “pola aktivitas“, “peranan manajerial“ atau “kategori perilaku“.

d) Pendekatan Situasional (*situational approach*)

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi di mana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratan situasi sosial.

Dalam kaitan ini Sutisna, Oteng (1985:260) menyatakan bahwa “kepemimpinan” adalah hasil dari hubungan-hubungan dalam situasi sosial, dan dalam situasi berbeda para pemimpin memperlihatkan sifat kepribadian yang berlainan. Jadi, pemimpin dalam situasi yang satu mungkin tidak sama dengan tipe pemimpin dalam situasi yang lain di mana keadaan dan faktor-faktor sosial berbeda. Lebih lanjut Yukl, Gary A (1981:11) menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut. Sementara Fattah, Nanang (2001:9) berpandangan bahwa keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi.

3) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ardi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Masih menurut Ardi, Romli (2006:2), fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu: membantu terciptanya suasana persaudaraan, dan kerja sama dengan penuh rasa kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan, membantu kelompok dalam menetapkan proses kerja, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, dan terakhir bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Sementara itu Wahjosumidjo (2006:40) mengemukakan fungsi- fungsi

kepemimpinan yaitu: membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain, menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, dan menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki.

4) Syarat-syarat Pemimpin

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional.. Menurut Tracey, William R (1974:53-55), keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun, yang mencakup: *conceptual skills, human skill dan technical skills*.

Berikut uraian kemampuan dasar yang dikemukakan oleh Tracey, William R (1974:53-55).

- a) *Technical skills*, yaitu: kecakapan spesifik tentang proses, prosedur atau teknik-teknik, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal khusus dan penggunaan fasilitas, peralatan, serta teknik pengetahuan yang spesifik.
- b) *Human skills*, yaitu: kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan untuk menciptakan usaha kerjasama di lingkungan kelompok yang dipimpinnya.
- c) *Conceptual skills*, yaitu kemampuan seorang pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan.

Kualifikasi pribadi yaitu serangkaian sifat atau watak yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin termasuk kepala sekolah. Dengan kata lain seorang pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung oleh mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap,

etika, dan kepribadian yang baik. Seorang pemimpin harus pula memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional.

Pengetahuan profesional meliputi:

- (1) Pengetahuan terhadap tugas, di mana seorang pemimpin atau kepala sekolah harus mampu secara menyeluruh mengetahui banyak tentang lingkungan organisasi atau sekolah di mana organisasi atau sekolah tersebut berada,
- (2) Pemimpin atau kepala sekolah harus memahami hubungan kerja antar berbagai unit, pendelegasian wewenang, sikap bawahan, serta bakat dan kekurangan dari bawahan,
- (3) Seorang pemimpin harus tahu wawasan organisasi dan kebijaksanaan khusus, perundang-undangan dan prosedur,
- (4) Seorang pemimpin harus memiliki satu perasaan real untuk semangat dan suasana aktivitas diri orang lain dan staf yang harus dihadapi,
- (5) Seorang pemimpin harus mengetahui *layout* secara fisik bangunan, kondisi operasional, berbagai macam keganjilan dan problema yang biasa terjadi,
- (6) Seorang pemimpin harus mengetahui pelayanan yang tersedia untuk dirinya dan bawahan, serta kontrol yang dipakai oleh manajemen tingkat yang lebih tinggi.

Keterampilan profesional, meliputi:

- (1) Mampu berfungsi sebagai seorang pendidik,
- (2) Mampu menampilkan analisis tinggi untuk mengumpulkan, mencatat dan menguraikan tugas pekerjaan,
- (3) Mampu mengembangkan *sylabus* rangkaian mata pelajaran dan program-program pengajaran,
- (4) Mampu menjadi mahkota dari berbagai macam teknik mengajar,
- (5) Mampu merencanakan dan melaksanakan penelitian dalam pendidikan dan mempergunakan temuan riset,
- (6) Mampu mengadakan supervisi dan evaluasi pengajaran, fasilitas, kelengkapan, dan materi pelajaran,
- (7) Mengetahui kejadian di luar sekolah yang berhubungan dengan paket dan pelayanan pendidikan,

(8) Mampu menjadi pemimpin yang baik dan komunikator yang efektif.

Berkaitan dengan uraian di atas, Suradinata, Ermaya (1979:79) menyatakan bahwa: Pemimpin suatu organisasi yang sukses harus memiliki beberapa syarat yaitu:

- (1) Mempunyai kecerdasan yang lebih, untuk memikirkan dan memecahkan setiap persoalan yang timbul dengan tepat dan bijaksana,
- (2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang ambing oleh suasana yang berganti, dan dapat memisahkan persoalan pribadi, rumah tangga, dan organisasi,
- (3) Mempunyai keahlian dalam menghadapi manusia serta bisa membuat bawahan menjadi senang dan merasa puas,
- (4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisir dan menggerakkan bawahannya dengan kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan organisasi, umpamanya tahapan bila dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan diserahkan,
- (5) Kondisi fisik yang sehat dan kuat.

5) Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah.

Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Purwanto, Ngalim (1997:48), gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kebiasaan sendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau tipe hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Wahjosumidjo (2006:499) mengemukakan empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

Masih menurut Wahjosumidjo (2006:450), perilaku kepemimpinan tersebut masing masing memiliki ciri-ciri pokok, yaitu:

- (1) Perilaku instruktif; komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat,
- (2) Perilaku konsultatif; pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan supportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin,
- (3) Perilaku partisipatif; kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah,
- (4) Perilaku delegatif; pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan

seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah. Terdapat empat macam pendekatan studi kepemimpinan, yaitu: (1) pendekatan pengaruh kewibawaan, (2) pendekatan sifat, (3) pendekatan perilaku, dan (4) pendekatan situasional. Fungsi dari kepemimpinan secara garis besar yaitu mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam suatu organisasi agar mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin guna tercapainya tujuan.

Sedangkan syarat seorang pemimpin yaitu harus memiliki kemampuan dasar berupa *technical skills*, *human skill*, dan *conceptual skill*, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Dengan terpenuhinya syarat sebagai seorang pemimpin, maka seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat memberi keteladanan dalam pelaksanaan tugas, menyusun administrasi dan program sekolah, menentukan anggaran belanja sekolah, dan pembagian pelaksanaan tugas. Sementara itu empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim disebut gaya kepemimpinan meliputi perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah kemampuan dari kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah, sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dimensi dari kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari (1) Kewibawaan kepala sekolah, dengan indikator: pembinaan terhadap bawahan, memberdayakan SDM, rutinitas kerja kepala sekolah, (2) Sifat dan keterampilan kepala sekolah, dengan indikator: keteladanan dalam pelaksanaan tugas, menyusun administrasi dan program sekolah, menentukan anggaran belanja

sekolah, pembagian pelaksanaan tugas, dan (3) Perilaku kepala sekolah, dengan indikator: instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif.

2.1.2 Profesionalisme Guru

Profesi diukur berdasarkan kepentingan dan tingkat kesulitan yang dimiliki. Dalam dunia keprofesian kita mengenal berbagai terminologi kualifikasi profesi yaitu: profesi, semi profesi, terampil, tidak terampil, dan quasi profesi. Gilley, Jerry W. dan Egglan, Steven A (1989:18) mendefinisikan profesi sebagai bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, di mana keahlian dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Definisi ini meliputi aspek yaitu :

- b. Ilmu pengetahuan tertentu
- c. Aplikasi kemampuan/kecakapan, dan
- d. Berkaitan dengan kepentingan umum.

Aspek-aspek yang terkandung dalam profesi tersebut juga merupakan standar pengukuran profesi guru. Proses profesional adalah proses evolusi yang menggunakan pendekatan organisasi dan sistematis untuk mengembangkan profesi ke arah status professional (peningkatan status). Secara teoritis menurut Gilley, Jerry W. dan Egglan, Steven A (1989:20) pengertian professional dapat didekati dengan empat prespektif pendekatan yaitu orientasi filosofis, perkembangan bertahap, orientasi karakteristik, dan orientasi non-tradisional.

1. Orientasi Filosofi

Ada tiga pendekatan dalam orientasi filosofi, yaitu pertama lambang keprofesionalan adalah adanya sertifikat, lissensi, dan akreditasi. Akan tetapi penggunaan lambang ini tidak diminati karena berkaitan dengan aturan-aturan formal. Pendekatan kedua yang digunakan untuk tingkat keprofesionalan adalah pendekatan sikap individu, yaitu pengembangan sikap individual, kebebasan personal, pelayanan umum dan aturan yang bersifat pribadi. Yang penting bahwa layanan individu pemegang profesi diakui oleh dan bermanfaat bagi penggunanya. Pendekatan ketiga: *electic*, yaitu pendekatan yang menggunakan prosedur, teknik, metode dan konsep dari berbagai sumber, sistim, dan pemikiran akademis. Proses profesionalisasi dianggap merupakan kesatuan dari kemampuan, hasil kesepakatan dan standar tertentu. Pendekatan ini

berpandangan bahwa pandangan individu tidak akan lebih baik dari pandangan kolektif yang disepakati bersama. Sertifikasi profesi memang diperlukan, tetapi tergantung pada tuntutan penggunaannya.

2. Orientasi Perkembangan

Orientasi perkembangan menekankan pada enam langkah pengembangan profesionalisasi, yaitu:

- a. Dimulai dari adanya asosiasi informal individu-individu yang memiliki minat terhadap profesi.
- b. Identifikasi dan adopsi pengetahuan tertentu.
- c. Para praktisi biasanya lalu terorganisasi secara formal pada suatu lembaga.
- d. Penyepakatan adanya persyaratan profesi berdasarkan pengalaman atau kualifikasi tertentu.
- e. Penentuan kode etik.
- f. Revisi persyaratan berdasarkan kualifikasi tertentu (termasuk syarat akademis) dan pengalaman di lapangan.

3. Orientasi Karakteristik

Profesionalisasi juga dapat ditinjau dari karakteristik profesi/pekerjaan. Ada delapan karakteristik pengembangan profesionalisasi, satu dengan yang lain saling terkait:

- a. Kode etik.
- b. Pengetahuan yang terorganisir.
- c. Keahlian dan kompetensi yang bersifat khusus.
- d. Tingkat pendidikan minimal yang dipersyaratkan.
- e. Sertifikat keahlian.
- f. Proses tertentu sebelum memangku profesi untuk bisa memangku tugas dan tanggung jawab.
- g. Kesempatan untuk penyebarluasan dan pertukaran ide di antara anggota profesi.
- h. Adanya tindakan disiplin dan batasan tertentu jika terjadi malpraktek oleh anggota profesi.

4. Orientasi Non-Tradisional

Perspektif pendekatan yang keempat yaitu perspektif non- tradisional yang menyatakan bahwa seseorang dengan bidang ilmu tertentu diharapkan mampu melihat dan merumuskan karakteristik yang unik dan kebutuhan dari sebuah profesi. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi elemen-elemen penting untuk sebuah profesi, misalnya termasuk pentingnya sertifikasi profesional dan perlunya standarisasi profesi untuk menguji kelayakannya dengan kebutuhan lapangan. Tentu saja, pekerjaan guru tidak diragukan untuk dapat dikatakan sebagai profesi pendidikan dan pengajaran. Namun, hingga kini “pekerjaan untuk melakukan pendidikan dan pengajaran” ini masih sering dianggap dapat dilakukan oleh siapa saja. Inilah tantangan bagi profesi guru. Paling tidak hal ini masih sering terjadi di lapangan.

Profesionalisme guru perlu didukung oleh suatu kode etik guru yang berfungsi sebagai norma hukum dan sekaligus sebagai norma kemasyarakatan. Kelembagaan profesi guru (seperti PGRI) sangat diperlukan untuk menghindari terkotak-kotaknya guru karena alasan struktur birokratisasi atau kepentingan politik tertentu. Profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi yang standar yang harus dikuasai oleh para guru profesional. Kompetensi tersebut adalah pemilikan kemampuan atau keahlian yang bersifat khusus, tingkat pendidikan minimal, dan sertifikasi keahlian haruslah dipandang perlu sebagai prasyarat untuk menjadi guru profesional. Menurut Surya, Muhammad (2003:46) guru yang profesional harus menguasai keahlian dalam kemampuan materi keilmuan dan ketrampilan metodologi. Guru juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, lembaga dan organisasi profesi.

Selain itu, guru juga harus mengembangkan rasa kesejawatan yang tinggi dengan sesama guru. Di sinilah peran Perguruan Tinggi Pendidikan dan organisasi profesi guru (seperti PGRI) sangat penting. Kerja sama antar keduanya menjadi sangat diperlukan. Lembaga Pendidikan dalam memproduksi guru yang profesional tidak dapat berjalan sendiri, kecuali selain harus bekerja sama dengan lembaga profesi guru, dan sebaliknya. Untuk itu, maka

pengembangan profesionalisme guru juga harus mempersyaratkan hidup dan berperannya organisasi profesi guru tenaga kependidikan lainnya yang mampu menjadi tempat terjadinya penyebarluasan dan pertukaran ide di antara anggota dalam menjaga kode etik dan pengembangan profesi masing-masing. Orientasi mutu, profesionalisme dan menjunjung tinggi profesi harus mampu menjadi etos kerja guru. Untuk itu maka, kode etik profesi guru harus pula ditegakkan oleh anggotanya dan organisasi profesi guru harus pula dikembangkan ke arah memiliki otoritas yang tinggi agar dapat mengawal profesi guru tersebut.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tantangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan guru-murid, teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Kemampuan guru dituntut untuk menyesuaikan hal demikian itu. Adanya revolusi informasi harus dapat dimanfaatkan oleh bidang pendidikan sebagai alat mencapai tujuannya dan bukan sebaliknya justru menjadi penghambat. Untuk itu, perlu didukung oleh suatu kehendak dan etika yang dilandasi oleh ilmu pendidikan dengan dukungan berbagai pengalaman para praktisi pendidikan di lapangan.

Perkembangan teknologi (terutama teknologi informasi) menyebabkan peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan akan mulai bergeser. Sekolah tidak lagi akan menjadi satu-satunya pusat pembelajaran karena aktivitas belajar tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu. Peran guru juga tidak akan menjadi satu-satunya sumber belajar karena banyak sumber belajar dan sumber informasi yang mampu memfasilitasi seseorang untuk belajar. Wen, Sayling (2003:27) seorang usahawan teknologi mempunyai gagasan mereformasi sistem pendidikan masa depan. Menurutnya, apabila anak diajarkan untuk mampu belajar sendiri, mencipta, dan menjalani kehidupannya dengan berani dan percaya diri atas fasilitasi lingkungannya (keluarga dan masyarakat) serta peran sekolah tidak hanya menekankan untuk mendapatkan nilai-nilai ujian yang baik saja, maka akan jauh lebih baik dapat menghasilkan generasi masa depan.

Orientasi pendidikan yang terlupakan adalah bagaimana agar lulusan suatu sekolah dapat cukup pengetahuannya dan kompeten dalam bidangnya, tapi juga matang dan sehat kepribadiannya. Bahkan konsep tentang sekolah di masa yang akan datang, menurutnya akan berubah secara drastis. Secara fisik, sekolah tidak perlu lagi menyediakan sumber- sumber daya yang secara tradisional berisi bangunan-bangunan besar, tenaga yang banyak dan perangkat lainnya. Sekolah harus bekerja sama secara komplementer dengan sumber belajar lain terutama fasilitas internet yang telah menjadi “sekolah maya”. Bagaimanapun kemajuan teknologi informasi di masa yang akan datang, keberadaan sekolah tetap akan diperlukan oleh masyarakat. Kita tidak dapat menghapus sekolah, karena dengan alasan telah ada teknologi informasi yang maju. tertentu dari fungsi dan peranan sekolah yang tidak dapat tergantikan, misalnya hubungan guru-murid dalam fungsi mengembangkan kepribadian atau membina hubungan sosial, rasa kebersamaan, kohesi sosial, dan lain-lain. Teknologi informasi hanya mungkin menjadi pengganti fungsi penyebaran informasi dan sumber belajar atau sumber bahan ajar. Bahan ajar yang semula disampaikan di sekolah secara klasikal, lalu dapat diubah menjadi pembelajaran yang diindividualisasikan melalui jaringan internet yang dapat diakses oleh siapapun dari manapun secara individu. (Karsidi, Ravik, 2004:102) Inilah tantangan profesi guru.

Apakah perannya akan digantikan oleh teknologi informasi, atau guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang peran profesinya. Dunia pendidikan harus menyiapkan seluruh unsur dalam sistim pendidikan agar tidak tertinggal atau ditinggalkan oleh perkembangan teknologi informasi tersebut. Melalui penerapan dan pemilihan teknologi informasi yang tepat (sebagai bagian dari teknologi pendidikan), maka perbaikan mutu yang berkelanjutan dapat diharapkan.

Perbaikan yang berlangsung terus menerus secara konsisten/konstan akan mendorong orientasi pada perubahan untuk memperbaiki secara terus menerus dunia pendidikan. Adanya revolusi informasi dapat menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan karena mungkin kita belum siap menyesuaikan. Sebaliknya, hal ini akan menjadi peluang yang baik bila lembaga pendidikan

mampu menyikapi dengan penuh keterbukaan dan berusaha memilih jenis teknologi informasi yang tepat, sebagai penunjang pencapaian mutu pendidikan. Pemilihan jenis media sebagai bentuk aplikasi teknologi dalam pendidikan harus dipilih secara tepat, cermat dan sesuai kebutuhan, serta bermakna bagi peningkatan mutu pendidikan kita.

Kini, paradigma pembangunan yang dominan telah mulai bergeser ke paradigma desentralistik. Sejak diundangkan UU No.22/1999 tentang Pemerintah Daerah maka menandai perlunya desentralisasi dalam banyak urusan yang semula dikelola secara sentralistik. Menurut Tjokroamidjoyo (dalam Jalal, Fasli dan Dedi Supriyadi, 2001:12), bahwa salah satu tujuan dari desentralisasi adalah untuk meningkatkan pengertian rakyat serta dukungan mereka dalam kegiatan pembangunan dan melatih rakyat untuk dapat Seminar Nasional Pendidikan “Profesionalisme Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Otonomi Daerah”, Wonogiri 23 Juli 2005. mengatur urusannya sendiri. Ini artinya, bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya.

Bergesernya paradigma pembangunan yang sentralistik ke desentralistik telah mengubah cara pandang penyelenggara negara dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan. Pembangunan harus dipandang sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat itu sendiri dan bukan semata kepentingan negara. Pembangunan seharusnya mengandung arti bahwa manusia ditempatkan pada posisi pelaku dan sekaligus penerima manfaat dari proses mencari solusi dan meraih hasil pembangunan untuk dirinya dan lingkungannya dalam arti yang lebih luas. Dengan demikian, masyarakat harus mampu meningkatkan kualitas kemandirian mengatasi masalah yang dihadapinya, baik secara individual maupun secara kolektif.

Belajar dari pengalaman bahwa ketika peran pemerintah sangat dominan dan peran serta masyarakat hanya dipandang sebagai kewajiban, maka masyarakat justru akan terpinggirkan dari proses pembangunan itu sendiri. Penguatan partisipasi masyarakat haruslah menjadi bagian dari agenda

pembangunan itu sendiri, lebih-lebih dalam era globalisasi. Peran serta masyarakat harus lebih dimaknai sebagai hak daripada sekadar kewajiban. Kontrol rakyat (anggota masyarakat) terhadap isi dan prioritas agenda pengambilan keputusan pembangunan harus dimaknai sebagai hak masyarakat untuk ikut mengontrol agenda dan urutan prioritas pembangunan bagi dirinya atau kelompoknya. (Karsidi, Ravik. 2004:56).

Desentralisasi adalah penyerahan sebagian otoritas pemerintah pusat ke daerah, untuk mendistribusikan beban pemerintah pusat ke daerah sehingga daerah dan masyarakatnya ikut menanggung beban tersebut. Tujuannya adalah: (1) mengurangi beban pemerintah pusat dan campur tangan tentang masalah-masalah kecil di tingkat lokal, (2) meningkatkan partisipasi masyarakat, (3) menyusun program-program perbaikan pada tingkat lokal yang lebih realistis, (4) melatih rakyat mengatur urusannya sendiri, (5) membina kesatuan nasional yang merupakan motor penggerak memberdayakan daerah. Dalam desentralisasi pendidikan, pemerintah pusat lebih berperan dalam menghasilkan kebijaksanaan mendasar (menetapkan standar mutu pendidikan secara nasional), sementara kebijaksanaan operasional yang menyangkut variasi keadaan daerah didelegasikan kepada pejabat daerah bahkan sekolah.

Kurikulum dan proses pendidikan dalam kerangka otonomi daerah, ada bagian yang perlu dibakukan secara nasional, tetapi hanya terbatas pada beberapa aspek pokok, yaitu: (1) Substansi pendidikan yang berada di bawah tanggung jawab pemerintah, seperti PKN, Sejarah Nasional, Pendidikan Agama, dan Bahasa Indonesia; (2) Pengendalian mutu pendidikan, berdasarkan standar kompetensi minimum; (3) Kandungan minimal konten setiap bidang studi, khususnya yang menyangkut ilmu-ilmu dasar; (4) Standar-standar teknis yang ditetapkan berdasarkan standar mutu pendidikan. Program-program pembelajaran di sekolah berupa desain kurikulum dan pelaksanaannya, kegiatan-kegiatan non kurikuler sampai pada pengadaan kebutuhan sumber daya untuk suatu sekolah agar dapat berjalan lancar, tampaknya harus sudah mulai diberikan ruang partisipasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Demikian pula di lembaga-lembaga pendidikan lainnya non sekolah, ruang partisipasi

tersebut harus dibuka lebar agar tanggung jawab pengembangan pendidikan tidak tertumpu pada lembaga pendidikan itu sendiri, lebih-lebih pada pemerintah sebagai penyelenggara Negara.

Cara untuk penyaluran partisipasi dapat diciptakan dengan berbagai variasi cara sesuai dengan kondisi masing-masing wilayah atau komunitas tempat masyarakat dan lembaga pendidikan itu berada. Kondisi ini menuntut kesiapan para pemegang kebijakan dan manajer pendidikan untuk mendistribusi peran dan kekuasaannya agar bisa menampung sumbangan partisipasi masyarakat. Sebaliknya, dari pihak masyarakat (termasuk orang tua dan kelompok-kelompok masyarakat) juga harus belajar untuk kemudian bisa memiliki kemauan dan kemampuan berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan.

Sebagai contoh tentang partisipasi dunia usaha/industri pada era otonomi daerah. Mereka tidak bisa tinggal diam menunggu dari suatu lembaga pendidikan/sekolah sampai dapat meluluskan alumninya, lalu menggunakannya jika menghasilkan *output* yang baik dan mengkritiknya jika terdapat *output* yang tidak baik. Partisipasi dunia usaha/industri terhadap lembaga pendidikan harus ikut bertanggung jawab untuk menghasilkan *output* yang baik sesuai dengan rumusan harapan bersama. Demikian juga kelompok-kelompok masyarakat lain, termasuk orang tua siswa. Dengan cara seperti itu, maka mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan akan menjadi tanggung jawab bersama antara lembaga pendidikan dan komponen-komponen lainnya di masyarakat. Menurut pasal 10 ayat 1 Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

5. Kompetensi Pedagogik

Menurut Syah, Muhibbin,(2000:230) “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya

secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya.¹⁾ Kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu.²⁾ Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya dipahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat.

Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesiensi seperti pencaharian. Menurut pendapat Wirawan (2002:9) profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang berpendidikan minimal S1 dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur dan norma-norma dan prinsip-prinsip yang dipergunakan sebagai pedoman agar keluaran kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi.

Mengacu kepada uraian di atas, maka kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*), dan keterampilan (*psychomotor*) kepada anak didik.⁴ Tugas guru di lapangan pengajaran berperan juga sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan

pendidikan. Dengan demikian tugas dan peranan guru adalah mengajar dan mendidik. Berkaitan dengan hal tersebut guru harus memiliki inovasi tinggi. Ibrahim (2002:10) berpendapat bahwa inovasi adalah suatu gagasan, teknik-teknik atau benda yang disadari dan diterima oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi. Inovasi sebagai sesuatu gagasan atau ide baru yang diterapkan untuk membuat atau mengembangkan sebuah produk, proses atau jasa .

Adlan, Aidin (2000:32) mengemukakan bahwa: Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, kompetensi guru dibagi dalam tiga bagian yaitu: (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengetahuan tentang belajar mengajar, dan tingkah laku individu, (2) Kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya, dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai.

Sedangkan Sudjana, Nana (1989:17) mengemukakan empat kompetensi guru: (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, dan (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar. Kompetensi merupakan perilaku yang irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi pribadi, profesional, sosial. Uraian dari ketiga kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

6. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Mereka harus tegar, dewasa, bijak, tegas, dapat menjadi contoh bagi para siswa dan memiliki kepribadian mulia. Kompetensi ini meliputi:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi kepribadian seorang guru meliputi; memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, memiliki pengetahuan budaya dan tradisi, memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi, memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki pengetahuan tentang estetika, memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, dan setia terhadap harkat dan martabat manusia.

7. Kompetensi Professional

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan baik mengenai subyek yang diajarkan mampu mengikuti kode etik profesional dan menjaga serta mengembangkan kemampuan profesional. Kompetensi profesional meliputi :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kompetensi profesional meliputi; mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan filosofis maupun psikologis, mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik, mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan

kepadanya, mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai, mampu menggunakan alat dan fasilitas belajar, mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran, mampu melaksanakan evaluasi belajar, dan mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

8. Kompetensi Sosial (kemasyarakatan)

Kompetensi ini merujuk kepada kemampuan guru untuk menjadi bagian dari masyarakat, berkomunikasi, dan berinteraksi secara efektif dengan para siswa, pra guru lain, staf pendidikan lainnya, orang tua dan wali siswa serta masyarakat. Kompetensi ini meliputi :

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara obyektif, empati, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi sosial guru meliputi; kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat, bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mendorong dan menunjang kreativitas masyarakat, menjaga emosi dan perilaku yang kurang baik, dan menempatkan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Keempat macam kompetensi ini dijadikan landasan dalam rangka mengembangkan sistem pendidikan tenaga kependidikan. Oleh karena itu dapatlah dipandang, bahwa keempat macam kompetensi di atas sebagai tolak ukur bagi keberhasilan pendidikan tenaga kependidikan.

Suryadi, Ace dan Mulyana, Wiana (1993:21) mengemukakan bahwa: Kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di dalam kelas. Kompetensi guru terdiri dari: (1) menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar (3)

mengelola , (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Aktivitas atau kinerja guru sangat terkait dengan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Selain itu tugas dan tanggung jawab guru mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengertian sederhana kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dari yang lain.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah, Muhibbin (2000:225-226) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis.

Fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan . Hal lain yang menjadi faktor yang turut menentukan tugas seorang guru adalah keterbukaan psikologis guru itu sendiri. Keterbukaan ini merupakan dasar kompetensi profesional keguruan yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Ditinjau dari sudut fungsi dan signifikansinya, keterbukaan psikologis merupakan karakteristik kepribadian yang penting bagi guru dalam hubungannya sebagai direktur belajar selain sebagai panutan siswanya. Oleh karena itu, hanya guru yang memiliki keterbukaan psikologis yang benar-benar dapat diharapkan berhasil dalam mengelola proses belajar mengajar. Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi.

Dalam hubungan ini Hasibuan, J.J (1986:41-42) menyatakan bahwa: Guru sebagai pemegang kunci (*key person*) sangat menentukan proses keberhasilan siswa. Sebagai *key person* guru harus melaksanakan perilaku-perilaku mengenai: (1) kejelasan dalam menyampaikan informasi secara verbal maupun non verbal, (2) kemampuan guru dalam membuat variasi tugas dan tingkah lakunya, (3) sifat hangat dan antusias guru dalam berkomunikasi, (4) perilaku guru yang berorientasi pada tugasnya saja tanpa merancukan dengan hal-hal yang bukan merupakan tugas keguruannya, (5) kesalahan guru dalam menggunakan gagasan-gagasan yang dikemukakan siswa dan pengarahan umum secara tidak langsung, (6) perilaku guru yang berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada siswanya dalam mempelajari tugas yang ditentukan, (7) perilaku guru dalam memberikan komentar-komentar yang terstruktur, (8) perilaku guru dalam menghindari kritik yang bersifat negatif terhadap siswa, (9) perilaku guru dalam membuat variasi keterampilan bertanya, (10) kemampuan guru dalam menentukan tingkat kesulitan pengajarannya, dan (11) kemampuan guru mengalokasikan waktu mengajarnya sesuai dengan alokasi waktu-waktu dalam perencanaan satuan pelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, konsep kompetensi profesionalisme guru dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat diukur dari empat aspek kompetensi yaitu:

1) Pedagogik dengan indikator:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang

mendidik.

- c. Pengembangan kurikulum.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e. Pengembangan potensi peserta didik.
- f. Komunikasi dengan peserta didik.
- g. Penilaian dan evaluasi.

2) Kepribadian dengan indikator:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.
- b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

3) Sosial dengan indikator:

- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
- b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.

4) Profesional dengan indikator:

Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

2.1.3 Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial

Hasil belajar merupakan keberhasilan yang dicapai setelah selesainya pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Hasil belajar diaktualisasikan dalam bentuk nilai atau skor setelah siswa mengikuti atau melaksanakan evaluasi belajar. Prestasi belajar dapat memberikan gambaran intelektual maupun perilaku siswa setelah proses pembelajaran yang telah diberikan oleh guru, oleh karena itu dalam menyusun program pembelajaran diharapkan dapat menyusun tujuan pembelajaran secara nampak dan jelas beserta instrumen yang akan disajikan, sebab tujuan pembelajaran itulah yang akan dicapai setelah proses pembelajaran selesai dilaksanakan.

Belajar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berperan penting dalam pembentukan pribadi dan perilaku individu. Sukmadinata, Nana

Syaodih (2005:25) menyebutkan bahwa “ Sebagian terbesar perkembangan individu berlangsung melalui kegiatan belajar”. Prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu.” Hasil belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran yang lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan guru” (Tu`u, Tulus, 2004:75). Istilah penilaian sangat terkait dengan istilah mengukur, menguji, menilai dan mengevaluasi. Istilah-istilah tersebut merupakan suatu rangkaian proses penilaian pembelajaran. Menurut Suwardi (2007 : 86) istilah-istilah tersebut dirinci sebagai berikut:

(1) Pengukuran

Pengukuran berarti kegiatan yang sistematis untuk menentukan angka pada objek atau gejala. Dalam Suwardi (2007: 3) mengukur berarti membandingkan sesuatu dengan satu ukuran.

(2) Pengujian

Pengujian berarti menafsirkan dari sejumlah pernyataan yang memiliki jawaban yang benar atau salah.

(3) Penilaian

Penilaian berarti penafsiran hasil pengukuran dan penentuan pencapaian hasil belajar. Menurut Arikunto (Suwardi, 2007: 8) menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk. Hasil penilaian bersifat kuantitatif.

(4) Evaluasi

Evaluasi berarti penentuan nilai suatu program dan penentuan pencapaian tujuan suatu program.

Jadi rangkaian proses penilaian tersebut cukup jelas bahwa sistem penilaian dalam pembelajaran meliputi beberapa aspek rangkaian penilaian, hasil akhir dari serangkaian proses pembelajaran tersebut akan menghasilkan yang dikenal dengan prestasi belajar. Prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dicapai atau dari apa yang telah dikerjakan. Dari pernyataan tersebut prestasi dapat kita peroleh setelah kita melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, dan kegiatan ini dilakukan bisa secara bersamaan dengan orang lain atau individu,

sehingga untuk mengetahui apakah prestasi itu baik atau tidak biasanya dibandingkan dengan orang lain. Prestasi seseorang dapat dinyatakan dengan perubahan sikap perilaku, dapat juga dinyatakan dalam bentuk nilai prestasi atau biasanya dapat berkaitan.

Adapun menurut Gagne prestasi adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan kegiatan. Lebih lanjut Arikunto, Suharsimi (1990 : 110) menjelaskan prestasi belajar berarti hasil yang telah dicapai siswa dalam proses kegiatan belajar. Jadi prestasi belajar menurut Winkel (1996 : 26) dikemukakan bahwa prestasi belajar merupakan bukti keberhasilan belajar yang telah dicapai oleh seseorang. Maka prestasi belajar merupakan hasil yang maksimum yang dicapai oleh seseorang setelah melaksanakan usaha-usaha belajar. Dijelaskan juga bahwa prestasi belajar adalah usaha maksimal yang dicapai oleh seseorang setelah melaksanakan usaha-usaha belajar.

Prestasi belajar dapat diukur melalui tes yang sering dikenal dengan tes prestasi belajar. Menurut Azwar, Saifudin (2005 : 8-9) mengemukakan tentang tes prestasi belajar bila dilihat dari tujuannya yaitu mengungkapkan keberhasilan seseorang dalam belajar. Selanjutnya dikemukakan bahwa di dalam pendidikan formal tes prestasi belajar dapat berbentuk ulangan harian, tes formatif, tes sumatif bahkan UN/UAS dan ujian-ujian masuk perguruan tinggi. Ditegaskan lagi tentang penjelasan dari istilah prestasi belajar menurut Purwanto, Ngalm (2006 : 28) pengertian prestasi belajar yaitu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam usaha belajar sebagaimana yang dinyatakan dalam buku raport siswa. Lebih jauh dijelaskan bahwa prestasi belajar seseorang sesuai dengan tingkat keberhasilan sesuatu dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai atau raport dalam setiap bidang studi setelah mengalami proses belajar mengajar.

Prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu.” Prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran yang lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan guru” (Tulus Tu`u, 2004:75). Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah hasil kemampuan seseorang pada bidang tertentu dalam mencapai tingkat kedewasaan yang langsung

dapat diukur dengan tes. Penilaian dapat berupa angka atau huruf. Ukuran untuk menentukan prestasi belajar diantaranya melalui data-data kuantitatif yang dapat dipertanggung jawabkan oleh anak yang bersangkutan baik hasil dari penilaian ulangan harian ataupun hasil dari ujian semester seperti yang tercantum dalam buku raport dari semua kumpulan nilai-nilai mata pelajaran yang diperoleh oleh siswa yang bersangkutan.

Prestasi anak yang dapat dicapai dari hasil belajar di sekolah berbeda-beda, hal ini bergantung pada tingkat kemampuannya dalam menerima materi pelajaran. Kemampuan anak untuk berprestasi dapat dipengaruhi oleh bakat dan kepribadiannya yang dibawa sejak lahir serta dapat pula dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekitarnya. Sedangkan Rusyan, A. Tabrani (1990 : 81-82) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi prestasi belajar anak, adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor jasmani (psikologis), yaitu faktor intelektual, meliputi :

- a) Faktor potensial, yaitu kecerdasan dan bakat.
- b) Faktor kecakapan yang nyata, yaitu hasil belajar yang telah dimiliki.

2. Faktor eksternal

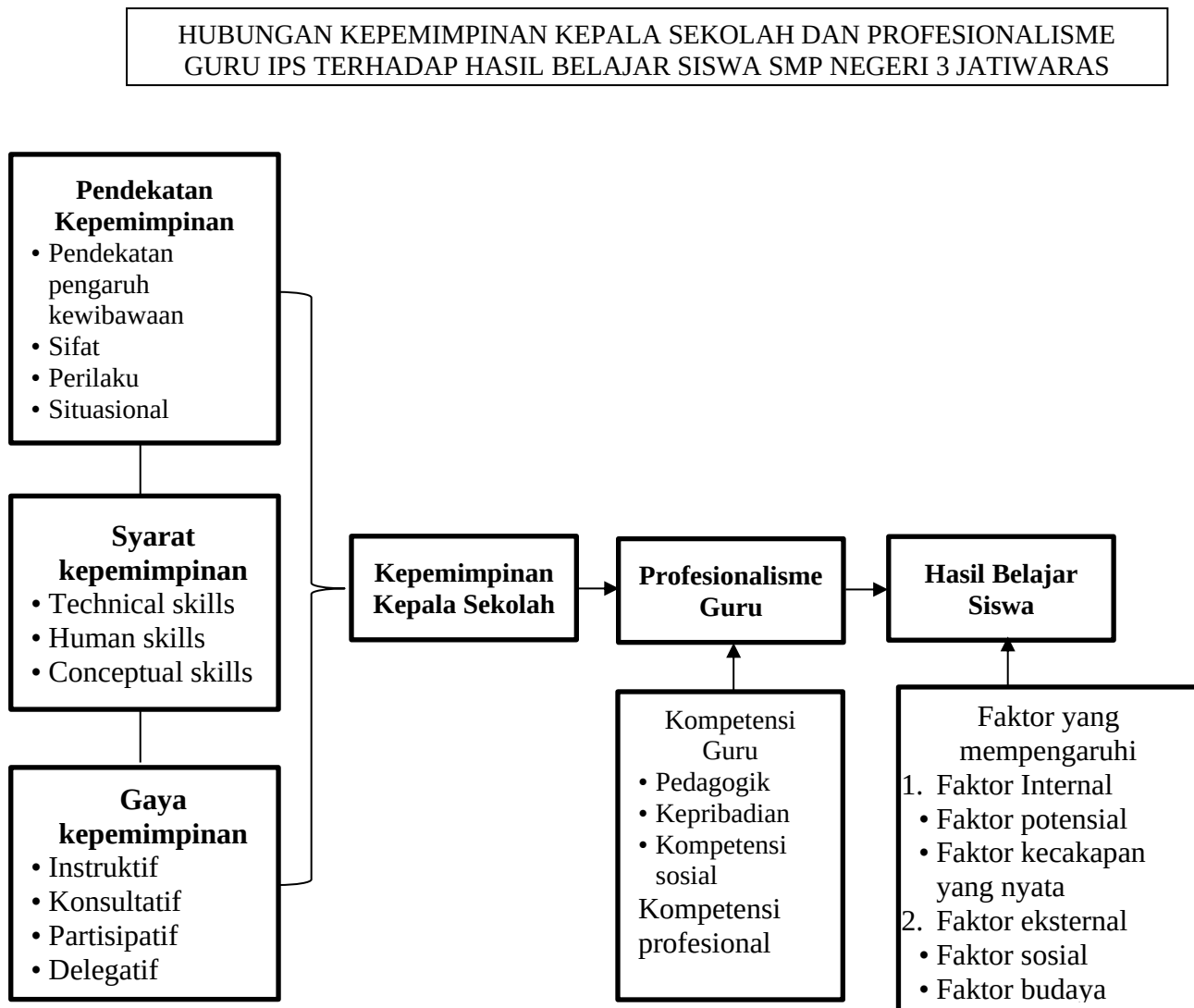
Faktor eksternal, yaitu :

- a) Faktor sosial, terdiri dari : Lingkungan keluarga, Lingkungan sekolah, Lingkungan masyarakat, Lingkungan kelompok.
- b) Faktor budaya. Seperti adat istiadat, kesenian, ilmu pengetahuan dan “Gemeinschaft” dimana ikatan kekeluargaan terwujud sangat erat. Sementara itu proses sosial, perubahannya yang dimaksud berjalan lambat. Juga control kemasyarakatannya di desa lebih ditentukan oleh adat, moral, dan hukum informal.

Jadi berdasarkan uraian di atas bahwa hasil belajar pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial dalam hal ini mengarah pada pemberian reward atau penghargaan berupa nilai kuantitatif yang dihasilkan dari kegiatan penilaian oleh guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial, yang tercantum dalam ketuntasan belajar sesuai yang tercantum dalam buku raport sebagai bukti dari kegiatan

evaluasi yang dilaksanakan oleh guru bidang studi Ilmu Pengetahuan Sosial. Dinyatakan dengan nilai perolehan rata-rata kelas pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial kelas VII semester 1 tahun pelajaran 2024-2025 dari masing-masing siswa di SMPN 3 Jatiwaras kabupaten Tasikmalaya.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan penelitian yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang relevan berasal dari penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian. Penelitian yang relevan ini memberikan kemudahan bagi

penulis dalam memperoleh pengetahuan rujukan baik kajian teori, metode penelitian maupun teknik pengolahan data. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik pembahasan pada penelitian ini sebagai yang tercantum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Yang Relevan

No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun/Jurnal	Metode
1	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Sekolah Dasar Negeri Dikecamatan Soreang Kota Pare-Pare	Haslindah Saenong	2020 / Jurnal Bisnis & Kewirausahaan 9(4):330-336	Kuantitatif
2	Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas XI IPS pada Mata Pelajaran Sejarah di MAN 1 BIMA	Nurnaningsih & Muhammad	2022/ DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Sosial, 3(2), 216–222	Kuantitatif
3	Profesionalisme Guru dan Dampaknya terhadap Hasil Belajar Siswa	Radiyanto Sam & Cut Sulastri	2024/ ARINI: Jurnal Ilmiah dan Karya Inovasi Guru Vol. 1, No. 1 Januari-Juni 2024, hal. 1-16	Metode Campuran (<i>Mixed Methods</i>)
4	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMA Negeri Se-Kota Tasikmalaya (Dalam Mata Pelajaran Penjas Tahun 2012)	Endah Listyasari	2012/Jurnal Pedagogik	Kuantitatif
5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Belajar Siswa	Ucu Sumantri	2020/ Meta Edukasi	Kuantitatif
6	Hubungan Guru Profesional Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS di SMP Negeri 65 Bengkulu	Hilyati Milla dan Yolanda Dwi Kurnia	2022/ Jurnal Multidisiplin Dehasen (Mude)	Kuantitatif

	Utara			
7	Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru dengan Hasil Belajar Peserta Didik Madrasah Aliyah Subulussalam 2 OKU Timur	Effendi dan Nila Nuryana	2020/ JIPFRI (Jurnal Inovasi Pendidikan Fisika dan Riset Ilmiah)	Kuantitatif
8	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Disiplin Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Balongan Kabupaten Indramayu	Abdul Hanan dan Abu Syihabudin	2022/ Jurnal Madinasika	Kuantitatif

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dibuat oleh peneliti berdasarkan data yang ada. Dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian tentang Hubungan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru IPS Terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 3 Jatiwaras Kabupaten Tasikmalaya diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial yaitu:
 - a. Jika H_{01} diterima maka tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.
 - b. Jika H_{a1} diterima maka terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.
2. Hipotesis hubungan antara profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial yaitu:
 - a. Jika H_{02} diterima maka tidak terdapat hubungan antara profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.

- b. Jika H_{a2} diterima maka terdapat hubungan antara profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.
- 3. Hipotesis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial, yaitu:
 - a. Jika H_{o3} diterima maka tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.
 - b. Jika H_{a1} diterima maka terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan hasil belajar siswa kelas VII SMPN 3 Jatiwaras pada mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial.