

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU MTS SE SUB RAYON 38 KECAMATAN PANGKALAN SUSU KABUPATEN LANGKAT

Awaluddin Kholid*, Candra Wijaya, Edi Saputra*****

*Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara

**Dr., M.Pd Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

***Dr., M.Hum Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

Abstrak: Penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat hubungan positif Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan Profesionalitas Guru Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat? (2) Apakah terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan Profesionalitas Guru Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat?, (3) Apakah terdapat hubungan positif antara Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Profesionalitas Guru Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat?. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan positif yang signifikan antara: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, (2) motivasi kerja dengan Profesionalitas guru, (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan Profesionalitas Guru Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. Metode penelitian ini adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan Profesionalitas Guru, koefisien korelasi 0,364. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Profesionalitas Guru, koefisien korelasi 0,213. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan Profesionalitas Guru, koefisien korelasi 0,404. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$, $dk = 95$. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan Profesionalitas Guru dibutuhkan Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Profesional

Pendahuluan

Rendahnya kualitas pendidikan pada suatu bangsa mencerminkan rendahnya kinerja guru dan buruknya sistem pengelolaan pendidikan pada suatu bangsa. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Untuk itu dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing di era globalisasi dan otonomi daerah ini perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Sagala menyebutkan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar-mengajar, evaluasi kemajuan peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan.

Salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki kualitas khusus karena guru merupakan jabatan profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Dengan kompetensi yang dimiliki guru, idealnya guru menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdianya di masyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai kemajuan dan hasil belajar siswa.

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Namun dalam kenyataannya pendidikan masih tetap bermasalah. Kualitas pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan antara lain: Data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan, bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999). Data Balitbang Depdiknas (2010) menunjukkan dari sekitar 1,5 juta guru SD/MI sekitar 87,4% yang berpendidikan D2-kependidikan ke atas. Selain itu, dari sekitar 826.482 guru SLTP/MTs baru 85,3% yang berpendidikan D3-kependidikan ke atas. Di tingkat Sekolah Menengah, dari 687.524 guru, baru 80,3% yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi, dari 425.830 dosen, baru 56,9% yang berpendidikan S2/S3.

Selain itu, keadaan guru ini juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya, bahwa tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Bukan itu saja, sebagian guru bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Kelayakan mengajar itu jelas berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri.¹

Studi yang dilakukan Heyneman dan Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menemukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang. Lengkapnya hasil studi itu antara lain: di 16 negara sedang berkembang, guru memberi kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedangkan manajemen 22%, waktu belajar 18% dan sarana fisik 26%. Di 13 negara industri, kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19%.²

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guru berada pada baris terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam penyampaian proses pembelajaran. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa.

Profesi secara histories ada dua tipe, yaitu: tipe profesi sebagai status dan tipe profesi pekerjaan. Profesi sebagai status diartikan sebagai sesuatu yang secara relative tidak begitu penting dalam organisasi kerja dan dalam melayani masyarakat, tetapi menduduki tempat yang tinggi dalam system tingkatan social masyarakat. Sedangkan profesi sebagai pekerjaan didasarkan pada spesialisasi dari pendidikan dan latihannya. Hal ini oleh Elliot dipandang dari dimensi sejarah. Contohnya adalah profesi pada bidang kesehatan, profesi pendeta, profesi keparaawatan adalah sebagai status, sedangkan ahli bedah, pendeta, bidan digolongkan sebagai pekerjaan.³

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleks, maka jabatan guru menurut Muhammad Ali merupakan sebuah profesi. Lebih lanjut Muhammad Ali untuk memasuki profesi guru memerlukan persyaratan khusus, antara lain: (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya, (3) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan, dan (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁴

Oleh sebab itu, bagi setiap guru dituntut memiliki sifat-sifat profesionalisme yang tinggi, sebagaimana telah diatur dalam undang-undang bahwa pekerjaan di bidang kependidikan merupakan profesi yang menuntut profesionalisme penuh dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ada tiga bidang yang harus dikuasai oleh seorang guru yang professional dalam menjalani profesinya, yaitu:⁵ (1) ahli dalam bidang pengajaran, (2) terampil dalam bidang penelitian, dan (3) memiliki kompetensi dalam pengabdian kepada masyarakat. Selain dari tiga bidang tersebut, seorang guru juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan kepada siswa, dan melaksanakan tugas administratif lainnya. Timbulnya maksud tersebut antara lain terungkap dari harapan masyarakat agar semua tenaga kependidikan meningkatkan kemampuannya melalui pemberian pelayanan tugas pengajaran dan tugas-tugas lainnya secara lebih professional.

Mewujudkan harapan kepada guru untuk menjadi tenaga profesional tidaklah semuda membalikkan telapak tangan, harapan ini seakan membutuhkan waktu dan ruang yang cukup panjang guna menelaahnya lebih mendalam. Rendahnya mutu profesionalitas guru antara lain tampak dari gejala-gejala berikut: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (3) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (4) kurang efektifnya cara pengajaran; (5) kurangnya wibawa guru di hadapan siswa; (6) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (7) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan siswa masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik; (8) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk LPTK (Lembaga Pengadaan Tenaga Kependidikan) dibandingkan dengan yang masuk Universitas). Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh faktor berikut:⁶ (1) adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan; (2) kekurangan guru di daerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru; (3) banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot. Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih berada di bawah standar. Faktor yang mempengaruhi

keprofesionalan guru yang dapat diklasifikasikan berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal. Pengetahuan, wawasan, kepribadian persepsi serta kemampuan komunikasi termasuk faktor internal yang berasal dari tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar. Sedangkan status ekonomi, lingkungan pergaulan, iklim sekolah dan lainnya merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi keprofesionalan guru.⁷

Berdasarkan data dari Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia belum layak mengajar karena kualifikasi dan kompetensinya yang tidak sesuai. Lebih rinci disebutkan, saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru SMK. Apabila dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensinya, terlihat bahwa kualitas guru di Indonesia masih jauh dari harapan.

Hasil survey yang dilakukan diketahui fenomena profesional guru MTs Se Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat diketahui masih banyak kurang inovatif dan kreatif dalam mengajar baik dalam hal menyusun perencanaan, mengembangkan strategi instruksional maupun dalam hal menilai efektivitas pengajaran. Fenomena lainnya adalah ada guru yang berlatar belakang pendidikan Matematika, tetapi mengajar bidang studi Fisika dan Kimia dengan alasan untuk mencukupi beban mengajar, kurang efektifnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan guru terlihat kurang termotivasi untuk mengikuti musyawarah dan komitmen tugas rendah. Fenomena tersebut merupakan hal yang negatif dari sudut pandang profesionalitas guru. Jika dibandingkan kondisi objektif dengan harapan-harapan terhadap guru, jelas ini memberikan anomali yang cukup berarti dimana apa yang ditunjukkan dalam praktik tidak bersesuaian dengan apa yang diharapkan, berangkat dari keadaan ini perlu dilakukan penelusuran yang lebih mendalam melalui penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, dinyatakan bahwa salah faktor yang dianggap turut serta mempengaruhi dan berhubungan dengan profesionalitas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. "Salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan persekolahan di Indonesia adalah kurangnya profesionalisme para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan".⁸

Temuan ini tentu saja sangat memprihatinkan, lebih-lebih dalam era otonomi pendidikan yang dikembangkan sebagai konsekwensi otonomi daerah yang telah memberi peluang untuk mencairkan kebakuan kepemimpinan kepala sekolah selama ini. Peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang kepala sekolah menjadi satu syarat penting. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tepat, maka dapat diasumsikan kualitas profesionalitas guru juga akan meningkat pula.

Faktor lain yang juga dianggap turut berhubungan dan mempengaruhi profesionalitas guru adalah motivasi kerja. Terdapat hubungan positif motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru. Lebih lanjut Isroni menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap orang dalam melakukan suatu kegiatan agar dia mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang telah ditetapkan sebelumnya. Guru yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi apabila guru bekerja dengan motivasi

yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam kerjanya rendah.⁹

Sedangkan Wainer menegaskan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan kegiatan-kegiatan:¹⁰ (1) *initiate achievement activity*, (2) *have more persistence in case of failure*, (3) *work with greater intensity*, (4) *choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation*. Hal tersebut menggambarkan bahwa orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan. Dan orang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Berdasarkan analisis di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang profesionalitas guru MTS Se Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat berikut faktor yang berhubungan yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Kajian Pustaka

A. Profesionalitas Guru

Program peningkatan kualitas profesional guru dimulai dengan penetapan standar minimum kompetensi guru. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi pendidik pada perguruan tinggi. Selanjutnya pada pasal 42 ayat (1) dijelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut pendidik harus memiliki kompetensi minimum.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (1) menjelaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Persyaratan pendidik juga dijelaskan pada Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjabarkan secara rinci tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru untuk melaksanakan tugas.

Secara tegas UU Nomor 14 tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru profesional mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi tersebut pada hakikatnya dapat diperoleh guru melalui pendidikan dan latihan. Penampilan kompetensi guru harus dapat dinilai, diukur dan diamati. Penilaian kompetensi seorang guru dilakukan melalui program sertifikasi yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk pemerintah. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik merupakan sebuah sertifikat yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan yang diberikan

kepada guru sebagai tenaga profesional. Tujuan sertifikasi guru adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan profesionalitas guru, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, dan meningkatkan martabat guru.

Peningkatan penghasilan guru bersertifikat diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan selanjutnya mengubah perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Perubahan perilaku dapat dilihat pada kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru. Peningkatan kualitas pembelajaran menentukan kemampuan atau kompetensi peserta didik, sehingga kualitas sekolah meningkat dan demikian pula kualitas pendidikan juga diharapkan meningkat. Kualitas pendidikan mencakup aspek akademik, yaitu prestasi belajar pada mata pelajaran, dan prestasi nonakademik, yaitu akhlak mulia peserta didik.

Pemerintah telah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan profesionalitas guru. Adapun kata profesi berasal dari kata "profession" mengandung arti yang sama dengan kata lain "occupation" atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperlukan melalui pendidikan atau latihan khusus. Manan berpendapat bahwa profesi adalah kedudukan atau jabatan yang memerlukan ilmu pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan atau perkuliahan yang bersifat teoritis dan disertai praktek, diuji dengan sejenis bentuk test baik di universitas atau lembaga yang diberi hak dan diberikan kepada orang-orang yang memilikinya (sertifikat, lisensi, brafet) suatu kewenangan tertentu dalam hubungannya dengan kliennya yang dipelihara dengan hati-hati dan selalu ditingkatkan melalui organisasi profesinya.¹¹

Pidarta menyebutkan ciri-ciri utama profesi adalah sebagai berikut:² (1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial; (2) memiliki keahlian dan ketrampilan tingkat tertentu; (3) memperoleh keahlian dan ketrampilan melalui metode ilmiah; (4) memiliki batang tubuh disiplin ilmu tertentu; (5) studi dalam waktu lama diperguruan tinggi; (6) pendidikan ini juga merupakan wahana sosialisasi nilai-nilai profesional dikalangan mahasiswa/siswa yang mengikutinya; (7) berpegang teguh kepada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesional dengan sanksi-sanksi tertentu; (8) bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah-masalah bertalian dengan pekerjaannya; (9) memberi layanan sebaik-sebaiknya kepada klien dan otonom dari campur tangan pihak luar, dan (10) mempunyai prestasi yang tinggi di masyarakat dan berhak mendapat imbalan yang layak.

Stinnet mengemukakan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang berdasarkan pelatihan dan pendidikan tertentu dengan tujuan untuk memberi layanan dan advis keahlian kepada orang lain dengan imbalan atau gaji tertentu. Itu sebabnya pekerjaan tersebut tidak dapat dilaksanakan oleh sembarang orang yang tidak terlatih atau disiapkan khusus untuk melakukannya. Profesi yang dilakukan seseorang mensyaratkan pemenuhan kriteria tertentu.³ Bayles mengemukakan bahwa terdapat lima hal penting untuk menentukan karakteristik profesi yaitu :⁴ (1) pelatihan yang berkesinambungan sebagai syarat praktek profesi; (2) pelatihan tersebut melibatkan sejumlah komponen intelektual; (3) memberikan layanan kepada masyarakat sesuai keahliannya; (4) memiliki organisasi profesi; (5) mempunyai otonomi profesi; (6) mempunyai otonomi profesional terhadap pekerjaannya.

Sanusi dkk mengidentifikasi ciri-ciri profesi sebagai berikut :⁵

- 1) Fungsi dan signifikan sosial, suatu profesi memerlukan suatu pekerjaan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang krusial.
- 2) Ketrampilan/keahlian, untuk mewujudkan fungsi ini, dituntut derajat ketrampilan atau keahlian tertentu.
- 3) Perolehan ketrampilan tersebut bukan hanya dilakukan secara rutin, melainkan bersifat pemecahan masalah atau penanganan situasi kritis yang menentukan pemecahan dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- 4) Batang tubuh ilmu, suatu profesi didasarkan kepada suatu disiplin ilmu yang jelas, sistematis dan bersifat eksplisit.

- 5) Masa pendidikan, upaya mempelajari dan menguasai batang tubuh ilmu dan ketrampilan/keahlian tersebut membutuhkan masa latihan yang lama. Hal itu dilakukan pada tingkat perguruan tinggi.
- 6) Aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, proses pendidikan tersebut merupakan wahana untuk sosialisasi nilai-nilai profesional dikalangan siswa/mahasiswa.
- 7) Kode etik, dalam memberikan pelayanan kepada klien, seorang profesional berpegang teguh kepada kode etik, yang melaksanakannya dikontrol oleh organisasi profesi. Setiap pelanggaran terhadap kode etik dapat dikenakan sanksi.
- 8) Kebebasan dalam memberikan judgement, anggota suatu profesi mempunyai kebebasan untuk menetapkan judgementnya sendiri dalam menghadapi atau memecahkan sesuatu dalam lingkup kerjanya.
- 9) Tanggung jawab profesional atau otonomi, komitmen pada suatu profesi adalah melayani klien dan masyarakat dengan sebaik-baiknya. Tanggung jawab profesional harus diabdikan pada mereka. Oleh karena itu praktek profesional itu otonom dari campur tangan pihak luar.
- 10) Pengakuan dan imbalan, sebagai imbalan dari pendidikan dan latihannya, komitmennya dan seluruh jasa-jasa yang diberikan kepada klien, maka seorang profesional mempunyai prestise yang tinggi di masyarakat dan karenanya imbalannya juga layak.

Dengan demikian seorang guru yang profesional haruslah senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya kemudian lebih dari itu seorang guru profesional dituntut untuk memahami dan mengetahui ciri-ciri keprofesionalannya sebagai guru sebagaimana dipaparkan Pidarta sebagai berikut:⁶ (1) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (*fulltime*); (2) pilihan pekerjaan itu didasarkan kepada motivasi yang kuat; (3) memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu dan ketrampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama; (4) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien; (5) pekerjaan berorientasi kepada pelayanan, bukan untuk kepentingan pribadi; (6) pelayanan itu didasarkan kepada kebutuhan objektif klien; (7) menjadi anggota organisasi profesi, kemudian memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu; (8) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai *expert* dalam spesialisasinya, dan (9) keahlian itu tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa profesionalitas guru merupakan kualitas keahlian para guru dalam melaksanakan pengajaran sesuai tanggung jawabnya sebagai hasil dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Profesionalitas guru akan dianalisis berdasarkan indikator: (1) bekerja sepenuh hati; (2) memiliki motivasi yang kuat; (3) memiliki perangkat pengetahuan, ilmu dan keterampilan; (4) membuat keputusan sendiri; (5) bekerja berorientasi pada pelayanan; (6) Pelayanan berdasarkan kebutuhan siswa; (7) menjadi anggota profesi; dan (8) *ekspert* dalam profesinya.

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari proses kerjasama antar anggota dan pimpinan suatu organisasi. Karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.⁷ Kepemimpinan menurut Usman adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁸ Lebih tegas Yuniarsih dan Suwannto mengatakan bahwa:⁹

“Definisi kepemimpinan ini telah mengalami perkembangan dan pergeseran yaitu; dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun sesuatu. Sedangkan paradigma baru tentang kepemimpinan dimaknai secara lebih luas bukan sekedar kemampuan mempengaruhi orang lain, lebih penting adalah

kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi. sehingga kepemimpinannya adalah kemampuan dan kekuatan seseorang (baca: pemimpin) untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah pola pikir, menggerakkan, mengerahkan, dan mempengaruhi sikap seseorang sehingga orang tersebut dapat bekerja secara sukarela (tanpa pamrih) dan mampu berbuat yang lebih baik.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peranannya dalam Menyelenggarakan Pendidikan.

Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah diharapkan mampu menerapkan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai menejer. Sebelum membahas lebih lanjut apa peran, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan, terlebih dahulu harus dipahami bersama arti dari pada kepala sekolah.

Wahjosumidjo mendefinisikan kepala sekolah sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dengan murid menerima pelajaran”.¹⁰ Selanjutnya ia menambahkan bahwa, memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, memberi bantuan dan sebagainya. Dari definisi tersebut, jelas bahwa menjadi seorang kepala sekolah tidak diangkat begitu saja, melainkan memiliki persyaratan khusus sebagaimana konotasi dalam kata memimpin di atas.

Berbicara mengenai kepemimpinan dalam pendidikan, berarti berbicara tentang oknumnya. Sebelum dibahas lebih jauh, terlebih dahulu harus dipahami persyaratan yang idealnya dimiliki oleh setiap pemimpin pendidikan, antara lain: (1) rendah hati dan sederhana, (2) bersifat suka menolong, (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi, (4) percaya pada diri sendiri, (5) jujur, adil dan dapat dipercaya, dan (6) keahlian dalam jabatan.¹¹ Kemudian ia mengemukakan bahwa untuk mendukung persyaratan tersebut, seorang pemimpin juga harus mempunyai beberapa keterampilan sebagai berikut: (1) keterampilan dalam memimpin; menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik, (2) keterampilan dalam hubungan insani; adalah hubungan antar manusia, baik hubungan secara fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi maupun hubungan secara pribadi atau hubungan kekeluargaan, (3) keterampilan dalam proses kelompok; setiap anggota kelompok mempunyai perbedaan ada yang lebih dan ada yang kurang, tetapi dalam kelompok mereka harus bekerjasama, (4) keterampilan dalam administrasi personel; mencakup segala usaha yang menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien, (5) keterampilan dalam menilai; suatu usaha untuk mengetahui sejauhmana suatu pekerjaan kegiatan dilaksanakan atau sejauhmana suatu tujuan sudah dicapai, seperti hasil kerja dan cara kerja dan orang yang mengerjakannya. Dari pernyataan ini, jelas bahwa tidaklah cukup hanya perilaku dimiliki oleh seorang pemimpin, melainkan lebih dari itu, yaitu keterampilan (*skill*) juga ikut menentukan keefektifannya. Sebab *skill* erat hubungannya dengan pencapaian tujuan atau target.

Kepala sekolah merupakan oknum yang mempunyai tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Karena itu, kepala sekolah harus memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas tentang sekolah yang efektif serta memiliki kemampuan profesional melalui perencanaan, kepemimpinan, manajerial, dan supervisi pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu melakukan inovasi dan menjadi motivator.

Dengan demikian, maka kepala sekolah dituntut untuk mampu berperan sebagai Emaslim, yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*. Suriadi menguraikan ketujuh

peran kepala sekolah tersebut, sebagai berikut:¹²

1. Kepala sekolah sebagai *educator*, meliputi kemampuan: (a) membimbing guru, (b) membimbing staf/karyawan, (c) membimbing siswa, (d) belajar/mengikuti perkembangan iptek, dan (e) memberi contoh untuk melaksanakan pembelajaran yang baik,
2. Kepala sekolah sebagai *manager*, meliputi kemampuan: (a) menyusun program, (b) menyusun organisasi/personalia, (c) mengerahkan guru staf/karyawan, dan (d) mengoptimalkan sumber daya sekolah,
3. Kepala sekolah sebagai *administrator*, meliputi kemampuan mengelola administrasi: (a) kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, (b) kesiswaan, (c) ketenagaan, (d) keuangan, (e) sarana prasana, dan (f) persuratan,
4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*, meliputi kemampuan: (a) menyusun program supervisi, (b) melaksanakan program supervisi, dan (c) menggunakan hasil supervisi,
5. Kepala sekolah sebagai *leader*, meliputi kemampuan: (a) memiliki kepribadian yang kuat, (b) memahami kondisi guru, staf/karyawan dengan baik, (c) memiliki visi dan memahami misi sekolah, (d) memiliki kemampuan mengambil keputusan, dan (e) memiliki kemampuan berkomunikasi,
6. Kepala sekolah sebagai *innovator*, meliputi kemampuan: (a) mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, dan (b) melaksanakan pembaharuan di sekolah,
7. Kepala sekolah sebagai *motivator*, meliputi kemampuan: (a) mengatur lingkungan kerja (fisik), (b) mengatur suasana kerja (non fisik), dan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*).

Mengacu pada ketujuh peranan kepala sekolah tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna untuk mencapai visi, misi dan tujuan. Artinya berhasil tidaknya suatu sekolah tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sehubungan dengan peranan kepala sekolah di atas, maka kepala sekolah dituntut harus memiliki persyaratan sebagai kepala sekolah termasuk kualifikasi pendidikan dan kompetensinya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kualifikasi kepala sekolah terdiri atas dua bagian, yaitu: (1) kualifikasi kepala sekolah secara umum: memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non-kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya tiga tahun di TK/RA, dan memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non-PNS disetarakan dengan pangangkatan yang dikeluarkan oleh Yayasan atau lembaga yang berwenang; (2) kualifikasi khusus kepala sekolah menengah atas/madrasah meliputi: (a) kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah berstatus guru TK/RA; memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah, (b) kepala sekolah dasar/madrasah Ibtidiah (SD/MI) adalah berstatus guru SD/MI; memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh Lembaga yang ditetapkan oleh Pemerintah, (c) kepala sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah berstatus sebagai guru SMP/MTs, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs, dan memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah, (d) kepala sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut: berstatus sebagai guru SMA/MA, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA, dan memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah, (e) kepala sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK) adalah berstatus sebagai guru SMK/MAK,

memiliki sertifikat pendidik SMK/MAK, memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah, (f) Kepala sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah pertama luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah berstatus sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB, memiliki sertifikat kepala SDLB/SMPLB/SMALB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah, (h) kepala sekolah Indonesia Luar Negeri adalah memiliki pengalaman sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai kepala sekolah, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan, dan memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh Pemerintah. Peraturan ini menegaskan bahwa menjadi seorang kepala sekolah harus memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang akan diemban dan memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3-5 tahun serta harus memiliki sertifikat sebagai pendidik dan sebagai kepala yang diakui oleh Instansi/Lembaga Pemerintah.¹³

C. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *"Movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak, dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *"to move"* dengan arti mendorong atau menggerakkan. Motivasi menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁴ Selanjutnya Wuraji berpendapat bahwa motivasi menyangkut soal perilaku, dan motivasi dapat diartikan sebagai usaha seseorang manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya.¹⁵

Handoko mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan-keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Robins mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Selanjutnya Wahjosumidjo mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasan menjelaskan motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk melakukan suatu yang diinginkan atau dikehendaki.

Menurut Wainer orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan kegiatan-kegiatan: (1) *initiate achievement activity*, (2) *have more persistence in case of failure*, (3) *work with greater intensity*, (4) *choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation*. Hal tersebut menggambarkan bahwa orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan. Seseorang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Pada dasarnya timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan syarat utama berkembangnya keinginan sehingga akan menimbulkan suatu dorongan. Kebutuhan manusia merupakan barometer untuk memperkirakan seberapa kuat motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Orang yang mempunyai motivasi ditandai dengan adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalitas Guru

Keberhasilan pemimpin menggerakkan bawahan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru agar mau bekerjasama dengan sukarela guna mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin seharusnya mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi dan mengawasi guru-guru agar mau melaksanakan tugasnya. Semua itu berlangsung bila ada interaksi, komunikasi dan kerjasama di dalam lingkungan

sekolah.

Interaksi, komunikasi dan kerjasama yang baik antara guru dengan kepala sekolah dengan memperlakukannya dengan baik, adil, dan tanpa pilih kasih akan mendorong guru memiliki pandangan yang positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan akan menunjukkan kualitas profesionalnya dengan mendukung dan melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya, jika guru memiliki pandangan yang negatif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah maka diyakini akan berdampak pada kualitas profesional dengan menunjukkan kualitas kerja yang rendah dengan melakukan tindakan menumpuk pekerjaan, kurang disiplin dalam tugas, melanggar peraturan sekolah dan lain sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, dapat diduga gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan terhadap profesionalitas guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Profesionalitas Guru

Perilaku seseorang pada dasarnya diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini berkeinginan untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi akan mendorong seseorang berperilaku atau melakukan sesuatu. Ini berarti bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu disebut motivasi. Salah satu motivasi yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang adalah motivasi kerja yang akan tercermin melalui perilaku yang ditampilkannya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja cenderung mendorong guru untuk bekerja keras dalam pekerjaannya agar mencapai kualitas atau prestasi tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berusaha dengan senang hati bekerja, inovatif, kreatif dan produktif dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan, berani menanggung resiko dan konsekuen dalam tugas-tugas profesionalnya dan pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas profesionalnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat diduga motivasi kerja diperkirakan berhubungan dengan profesionalitas guru.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Profesionalitas Guru

Kemampuan dan dorongan seorang guru untuk berprestasi dalam bekerja atau tugasnya dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari dalam atau dari luar diri guru tersebut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan hal dari luar yang bisa berhubungan dengan peningkatan kemampuan profesional guru. Makin sesuai persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama diduga berhubungan dengan profesionalitas guru.

Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalitas guru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik profesionalitas guru. Variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 12,59% dapat diprediksi dalam meningkatkan profesionalitas guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung kategori cukup.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan profesionalitas guru. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik profesionalitas guru. Variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 3,77% dapat diprediksi dalam meningkatkan profesionalitas guru dan motivasi kerja cenderung kategori cukup.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan profesionalitas guru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala dan motivasi kerja maka semakin baik profesionalitas guru. Variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan

kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 16,36% dapat diprediksi dalam meningkatkan profesionalitas guru dan profesionalitas guru cenderung kategori cukup.

Endnotes

- ¹ Usman, Husaini, 2008, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.h. 4
- ² Suriadi, 2007, *Esensi Guru dan Kepala Sekolah Profesional Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Persaingan Global*, Forum Penelitian,h.1-2
- ³ Elliot, 1972, *Improving Learning Professional Practice in Secondary Schools*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.h.14
- ⁴ Ali, Muhammad, 2002, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- ⁵ Sanusi, Ahmad. dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung : IKIP Bandung, h.149
- ⁶ Sudjana, Nana. 2004, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.h.24
- ⁷ Arbi, Zanti. 1990. *Filsafat Pendidikan Sejak Pertengahan Abad Ini*, Jakarta: Ditjen Dikti Depdikbud
- ⁸ Mulyasa, E, 2005,*Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.h.42
- ⁹ Isoni, S. 2009. *Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang*, Tesis: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.h.23
- ¹⁰ Wainer, B, 1972, *Atribute on Theory Achievement Motivation and Educational Process*, Review of Educational Research, h.124
- ¹¹ Manan, Imran. 1989. *Dasar-Dasar Sosial Budaya Pendidikan*, Jakarta : Ditjen Dikti Depdikbud.h.29
- ¹² Pidarta, Made.1997. *Landasan Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.h.56
- ¹³ Stinnet, T.M. 1986. *Professional Problem at Teacher*. New York: The Macmillan Company.h.134
- ¹⁴ Bayless, M.D. 1981. *Professional Ethics*. California Wadsworth Publishing Company,h.245
- ¹⁵ Sanusi, Ahmad. dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung : IKIP Bandung.h.2
- ¹⁶ Pidarta, Made.1997. *Landasan Kependidikan*,h.65
- ¹⁷ Robins, Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, alih bahasa, Hadiyana Pujaatmika, Jakarta: Prenhalindo.h.432
- ¹⁸ Usman, Husaini, 2008, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.h.275
- ¹⁹ Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta. H.165
- ²⁰ Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.h.83
- ²¹ Wahab, Azis, Abdul, 2008, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta.h.136
- ²² Suriadi, 2007, *Esensi Guru dan Kepala Sekolah Profesional Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Persaingan Global*, Forum Penelitian,h.73
- ²³ Menteri Pendidikan Nasional, 2007, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- ²⁴ Hasibuan, SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung,h.43.
- ²⁵ Wuraji. 1988. *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.h.45

Daftar Pustaka

- Ali, Muhammad, 2002, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Arbi, Zanti. 1990. *Filsafat Pendidikan Sejak Pertengahan Abad Ini*, Jakarta: Ditjen Dikti Depdikbud
- Bayless, M.D. 1981. *Professional Ethics*. California Wadsworth Publishing Company
- Elliot, 1972, *Improving Learning Profesional Practice in Secondary Schools*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung,
- Isoni, S. 2009. *Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Kesejahteraan Guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang*, Tesis: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Menteri Pendidikan Nasional, 2007, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Mulyasa, E, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manan, Imran. 1989. *Dasar-Dasar Sosial Budaya Pendidikan*, Jakarta : Ditjen Dikti Depdikbud.
- Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Robins, Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, alih bahasa, Hadiyana Pujaatmika, Jakarta: Prenhalindo.
- Sanusi, Ahmad. dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung : IKIP Bandung.
- Stinnet, T.M. 1986. *Profesional Problem at Teacher*. New York: The Macmillan Company.
- Sanusi, Ahmad. dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung : IKIP Bandung.
- Suriadi, 2007, *Esensi Guru dan Kepala Sekolah Profesional Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Persaingan Global*, Forum Penelitian.
- Sudjana, Nana. 2004, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Usman, Husaini, 2008, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Wuraji. 1988. *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahab, Azis, Abdul, 2008, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta.
- Wainer, B, 1972, *Attribute on Theory Achievement Motivation and Educational Process*, Review of Educational Research.

