

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

Muh Idris
STAI Luqman Al Hakim Surabaya
Email : idristin@gmail.com

Abstrak :

Guru adalah komponen penting dalam sistem pendidikan. Manajemen sebagai upaya menjaga dan meningkatkan kualitas guru. Dalam hal ini, dalam manajemen sekolah Kepala Sekolah adalah unsur manajemen yang paling bertanggung jawab. Diperlukan strategi-strategi yang jitu untuk meningkatkan kualifikasi guru, di antaranya adalah kualifikasi akademik. Di antara strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah memfasilitasi para guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Mengikutkan para guru dalam pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualifikasi akademik. Dengan strategi tersebut maka guru menyesuaikan diri dalam Perkembangan IPTEK, mampu bertahan dalam Persaingan global bagi lulusan pendidikan, mampu mandiri dalam Otonomi daerah dan mampu menerapkan kualifikasinya dalam perkembangan kurikulum terbaru.

Kata kunci: *Strategi, Kepala Sekolah, Kualifikasi Akademik*

A. Latar Belakang

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Sebagai tenaga profesional guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat yang sesuai dengan kewenangan mengajar. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7

mengamanatkan, bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, antara lain memiliki kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan bidang tugas tersebut. Pada pasal 9 menyatakan bahwa kualifikasi sebagaimana dimaksud diperoleh melalui pendidikan tinggi jenjang S1/D4. Hal tersebut lebih ditegaskan pada peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 29 yang menyatakan bahwa pendidik pada pendidikan anak usia dini (PAUD), SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB dan SMK/MAK masing-masing memiliki :

1. kualifikasi akademik minimal S1/D4
2. latar belakang pendidikan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
3. Sertifikat profesi guru sesuai dengan jenis dan tingkat sekolah tempat kerjanya.

Berlakunya undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut menimbulkan beberapa konsekuensi yang perlu mendapat perhatian, mengingat kenyataan di lapangan belum sesuai dengan tuntutan undang-undang maupun peraturan pemerintah tersebut. Syarat utama bagi guru untuk dapat mengajar dengan baik adalah guru yang memiliki kapasitas penguasaan materi yang telah memadai. Guru harus benar-benar kompeten tentu tidak akan dapat menghasilkan siswa yang kompeten.

Sekolah juga harus terus aktif untuk meningkatkan motivasi dari para gurunya dalam memberikan pengajaran yang terbaik bagi siswa-siswanya. Sekolah berkewajiban meningkatkan kompetensi guru-gurunya dalam memahami materi yang diajarkan dan metodologi penyampaian. Untuk itu, sekolah harus secara berkala menyelenggarakan atau mengirim guru-gurunya untuk mengikuti seminar, lokakarya, pelatihan, magang maupun study banding ke sekolah-sekolah yang telah mampu melaksanakan sistem pengajaran yang efektif.¹

Sebelum seorang bisa mendidik, dia sendiri harus sudah terlebih dahulu terdidik baik. Lebih spesifik lagi, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Di luar itu, secara fisik guru harus sehat jasmani dan rohani hingga memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru harus pernah

¹ Ahmad Rizali, Indra Djati Sidi, *Dari Guru Konvensional menuju Guru Profesional*, Satria Dharma, Balikpapan 2008 hal

dan memiliki akses melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan secara dan untuk menjadi profesional. Pelatihan mencakup penyediaan program pendidikan akademik kependidikan, guna mendapatkan kualifikasi akademik. Di samping itu, ada pula program pembentukan kemampuan profesional guna mendapat bekal dalam menempuh uji kompetensi yang mengarah pada pemerolehan sertifikasi profesi guru. Bila kriteria tersebut sudah terpenuhi maka akan menjadi sia-sia atau percuma bilamana para pendidik tadi tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana mestinya sesuai tuntutan profesi. Jadi harus ada pula jaminan kepastian hukum yang melindungi hak dan kewajiban para pendidik. Setelah terlindungi dengan baik, tentu saja para pendidik tidak dengan sendirinya dapat mengatur segala sesuatu oleh mereka sendiri. Harus ada pengaturan yang dikelola secara baik dengan berbagai kriteria, prosedur, jangka waktu, mekanisme dan akuntabilitas dalam pengadaan atau penempatan serta didalam rotasi atau promosi. Harus ada pula upaya peningkatan kualifikasi dan pendidikan profesi, termasuk dalam rangka uji kompetensi.²

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Strategik

Pencapaian tujuan organisasi diperlukan alat yang berperan sebagai akselerator dan dinamisator sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, strategi diyakini sebagai alat untuk mencapai tujuan. Manajemen strategik merupakan rangkaian dua perkataan terdiri dari kata “manajemen dan strategik” yang masing-masing memiliki pengertian tersendiri, yang setelah dirangkai menjadi satu terminologi berubah dengan memiliki pengertian tersendiri pula.

Dalam membahas perkataan “strategik” sulit untuk dibantah bahwa penggunaannya diawali dari dan populer dilingkungan militer.³ Di lingkungan tersebut penggunaannya lebih dominan dalam situasi peperangan, sebagai tugas seorang komandan dalam menghadapi musuh, yang bertanggung jawab mengatur cara atau taktik untuk memenangkan peperangan. Tugas itu sangat penting yang dalam arti sangat strategis bagi pencapaian kemenangan sebagai tujuan peperangan. Oleh karena itu jika keliru dalam memilih dan mengatur cara dan taktik sebagai strategi peperangan, maka nyawa prajurit akan menjadi taruhannya. Dengan demikian

² M. Gorky Sembiring, *Menjadi Guru Sejati*, Galang Press 2008, hal 36-37

³ Prof. Dr. Akdon, M.Pd, *Strategic Management for Educational Management*, Alfabeta, Bandung, 2007, hal 3

yang dimaksud strategi dalam peperangan adalah pengaturan cara untuk memenangkan peperangan. Di samping itu secara lebih bebas perkataan “strategik sebagai teknik dan taktik dapat diartikan juga sebagai “kiat” seorang komandan untuk memenangkan peperangan yang menjadi tujuan utamanya”. Sedangkan taktik adalah bagaimana cara mencapainya, bagaimana untuk mengerjakan sesuatu.⁴

Strategik adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan. Sedangkan Manajemen Strategik adalah proses yang berkesinambungan dimulai dari perumusan strategi, dilanjutkan dengan pelaksanaan kemudian bergerak ke arah suatu peninjauan kembali dan penyempurnaan strategik tersebut, karena keadaan didalam dan diluar perusahaan/organisasi yang selalu berubah. Manajemen Strategik merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategi ialah suatu cara dengan jalan bagaimana para perencana strategi menentukan sasaran dan membuat kesimpulan strategi.⁵

Jadi kesimpulan yang didapat, dari pengertian tadi adalah :

- a. Manajemen Strategik pada intinya adalah memilih alternatif strategik yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan dalam segala hal untuk mendukung gerak usaha perusahaan.
- b. Perusahaan harus melaksanakan manajemen strategik secara terus menerus dan harus fleksibel sesuai dengan tuntutan kondisi di lapangan.

Manajemen Strategik pada hakekatnya mengandung dua hal penting, yaitu :

- a. Manajemen strategik terdiri dari tiga macam proses manajemen yaitu pembuatan strategi, penerapan strategi dan evaluasi atau kontrol terhadap strategi.
- b. Manajemen strategik memfokuskan pada penyatuan atau penggabungan atau integrasi aspek-aspek pemasaran, riset dan pengembangan, keuangan atau akuntansi dan produksi atau operasional dari sebuah bisnis.

⁴ Ibid, 4

⁵ Ibid, 6

Dari beberapa definisi tentang manajemen strategik yang ada pada prinsipnya adalah sama, ialah menggabungkan pola berfikir strategik dengan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta evaluasi.

2. Manajemen Strategik dalam Desentralisasi Pendidikan

Secara umum struktur organisasi desentralisasi ditunjukkan dengan tingkat pengambilan keputusan yang terjadi dalam organisasi.⁶ Dalam struktur desentralisasi yang tinggi, sebagian keputusan diambil pada tingkat hirarki organisasi tertinggi, dan apabila sebagian besar otoritas didelegasikan pada level yang lebih rendah dalam organisasi, maka organisasi tersebut tergolong pada organisasi yang terdesentralisasi.

Desentralisasi : suatu organisasi administrative adalah sentralisasi yang luas apabila keputusan yang dibuat pada level organisasi yang tinggi, desentralisasi yang luas apabila keputusan didelegasikan dari top manajemen kepada level yang rendah dari wewenang eksekutif.⁷ Dengan demikian inti dari desentralisasi adalah adanya pembagian kewenangan oleh tingkat organisasi di atas kepada organisasi di bawahnya. Implikasi dari hal tersebut adalah desentralisasi akan membuat tanggung jawab yang lebih besar kepada pimpinan di tiap level organisasi dalam melaksanakan tugasnya serta memberikan kebebasan dalam bertindak.

Desentralisasi pendidikan merupakan upaya untuk mendelegasikan sebagian atau seluruh wewenang di bidang pendidikan yang seharusnya dilakukan oleh unit atau pejabat pusat kepada unit atau pejabat dibawahnya atau dari pemerintah pusat pada pemerintah daerah. Atau dari pemerintah pada masyarakat. Salah satu wujud dari desentralisasi itu ialah terlaksananya proses otonomi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Cakupan desentralisasi pendidikan, meliputi :

- a. Kurikulum
- b. Sumber Daya Manusia
- c. Dana, Sarana dan Prasarana, Pendidikan
- d. Peraturan dan Perundang-undangan

⁶ Ibid, 25

⁷ Ibid

3. Strategi

Strategi (siasat) adalah juga termasuk jenis rencana, karena akan menentukan tindakan-tindakan pada masa datang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁸

Strategi ini pada hakikatnya adalah suatu interpretative planning yang dibuat dengan memperhitungkan rencana saingan. Penyusunan strategi (siasat) ini didasarkan atas pemanfaatan keunggulan-keunggulan kita daripada saingan. Celah-celah kelemahan saingan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga kita unggul dalam persaingan tersebut. Strategi ini kerahasiaannya tinggi, jangan sampai saingan mengetahuinya, agar tidak ada kontra strategi dari pihak-pihak saingan.

Strategi pada dasarnya adalah penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang optimal, efektif dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor penting yang menjadi perhatian dan perhitungan dalam menentukan strategi adalah :

- a. Memperhitungkan keunggulan dan kelemahan yang dimiliki daripada pihak-pihak saingan.
- b. Memanfaatkan keunggulan dan kelemahan-kelemahan pihak saingan.
- c. Memperhitungkan keadaan lingkungan intern maupun ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan.
- d. Memperhitungkan faktor-faktor ekonomis, sosial dan psikologis.
- e. Memperhatikan faktor-faktor sosio kultural dan hukum.
- f. Memperhitungkan faktor ekologis dan geografis.
- g. Menganalisis dengan cermat rencana pihak-pihak saingan.

Dengan memperhatikan dan memperhitungkan semua faktor di atas maka disusunlah rencana strategi berdasarkan skala urutan prioritas tindakan dengan penyelesaian secara bertahap. Tahap-tahap pelaksanaan yang ditetapkan dalam urutan prioritas, harus saling berkaitan, saling menunjang dan tidak terpisahkan satu sama lainnya.

4. Kepala Sekolah dan Fungsinya

⁸ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen dasar, pengertian dan masalah, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hal 102

Seorang Kepala Sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Dep. P dan K atau Yayasan).⁹ Tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar ia perlu diterima dengan tulus ikhlas oleh guru-guru yang dipimpinnya. Dengan kata lain ia diakui kemampuan serta kepemimpinannya oleh guru-guru. Kedudukan Kepala Sekolah adalah kedudukan yang cukup sulit. Pada satu pihak ia adalah orang atasan karena ia diangkat oleh atasan. Tetapi pada lain pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya. Ia adalah suara dan keinginan guru-guru.

Sebagai orang atasan, ia mempunyai tanggung jawab sebagai tangan kanan atasan untuk membina sekolah, guru-guru serta anggota staf yang lain. Dan sebagai wakil guru-guru ia harus mampu menerjemahkan aspirasi-aspirasi dan keinginan-keinginan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedudukan kepala sekolah adalah “kedudukan tengah” antara atasan dan staf. Dalam kedudukannya yang demikian itu, kepala sekolah mengemban tugas pokoknya yaitu membina atau mengembangkan sekolahnya secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman. Untuk melaksanakan tugasnya ini ada 3 jalan yang harus ditempuh :

- a. pembinaan prasarana dan sarana administratif
- b. pembinaan staf dalam kemampuan profesinya
- c. pembinaan diri sendiri dalam kepemimpinannya

Didalam usaha meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah. Dalam hal demikian ini maka Kepala Sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan. Usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara meningkatkan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah. Kegiatan-kegiatan yang demikian ini dapat digolongkan pada kegiatan supervisi. Oleh karena itu dalam hal ini dapat dikatakan bahwa fungsi kepala sekolah adalah sebagai supervisor pendidikan.¹⁰ Peningkatan mutu hanya dapat berjalan dengan baik apabila guru-guru bersikap terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semua ini hanya dapat terjadi apabila mereka berada dalam suatu suasana kerja yang menyenangkan, aman dan menantang.

⁹ Drs. Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Kanisius, Yogyakarta, 1984, hal 20

¹⁰ *Ibid*, 21

5. Tanggung Jawab Kepala Sekolah dalam administrasi personalia

Dalam uraian diatas telah disebutkan bahwa tugas utama kepala sekolah ialah membina dan mengembangkan sekolahnya agar pendidikan dan pengajaran makin menjadi efektif dan efisien. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar apabila ada kerjasama yang harmonis dengan seluruh staf sekolah. Oleh karena itu yang pertama-tama harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah ialah membina kerjasama dengan seluruh staf yang dipimpinya sehingga terjadi hubungan yang harmonis. Inilah tugas kepala sekolah yang utama dalam bidang personalia.

Dalam hubungannya dengan masalah administrasi personalia ini, ada beberapa tugas yang perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu sebagai berikut :

a. Penerimaan dan penempatan tenaga

Pada sekolah-sekolah negeri biasanya kepala sekolah hanya menerima “dropping” penambahan staf dari atasan tanpa wewenang untuk ikut memilih dan menetapkan atau mengambil keputusan. Tetapi pada sekolah swasta di mana organisasinya jauh lebih kecil daripada pemerintah, kepala sekolah biasanya mendapat kesempatan untuk memilih stafnya yang baru. Hal yang demikian tentulah lebih baik.

Kepala Sekolah hendaknya memperoleh wewenang untuk memilih dan mengusulkan pengangkatan stafnya yang baru, mengingat bahwa kepala sekolah tahu akan macam staf yang dibutuhkan sesuai dengan situasi dan kondisi seolahnya.¹¹ Tentu dalam hal ini ada pedoman-pedoman tertentu yang harus digunakan agar tidak terjadi penyelewengan.

b. Penyelenggaraan program orientasi

Anggota staf yang baru sebelum menunaikan tugasnya perlu mengenal dan memahami baik-baik seluruh lingkungan dimana ia akan bekerja. Ia harus mengenal seluruh anggota staf yang lama, mengenal keadaan murid-murid secara umum, lingkungan fisik maupun lingkungan masyarakat sekitar. Untuk kegiatan semacam ini, kepala sekolah dapat menyelenggarakan suatu program orientasi. Gunanya agar anggota staf

¹¹ Ibid, 22

yang baru tersebut merasa diterima dan kerasan, serta tahu akan masalah-masalah yang mungkin dihadapi dalam tugas-tugasnya.

c. Pembinaan staf

Pembinaan terhadap staf tidak hanya pada anggota yang baru saja, tetapi juga kepada seluruh staf. Pembinaan harus dilakukan secara terus-menerus dan secara sistematis/programatis.

d. Mengembangkan semangat kerja staf

Guru-guru dan seluruh staf akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat apabila merasa memperoleh kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus berusaha memahami keinginan atau cita-cita hidup anggota stafnya serta berusaha memahaminya.

e. Mengadakan evaluasi staf

Pekerjaan staf perlu dievaluasi baik untuk kepentingan yang bersifat administratif seperti : menentukan kondite untuk menaikkan tingkat maupun untuk kepentingan supervisi.¹²

6. Tanggung Jawab Kepala Sekolah dalam pembinaan kurikulum

Kepala Sekolah harus sadar bahwa kurikulum yang ada perlu dipahami benar-benar oleh guru-guru, sehingga mereka dapat menjabarkannya secara lebih luas dan dapat mengembangkan secara kreatif.

Dalam hal ini tugas kepala sekolah meliputi antara lain :

- a. Mengadakan buku kurikulum termasuk pedoman-pedomannya baik umum maupun khusus.
- b. Bersama-sama guru memahami dan menjabarkan tujuan-tujuan pendidikan, tujuan umum, tujuan instruksional, tujuan kurikuler dan tujuan-tujuan khusus.
- c. Bersama-sama dengan guru memahami masalah proses belajar mengajar yang efektif.
- d. Bersama-sama dengan guru menyusun program-program kurikuler dan kegiatan-kegiatan tambahannya, termasuk dalam hal ini program tahunan.
- e. Bersama-sama dengan guru mengembangkan alat-alat pelajaran.
- f. Menyusun jadwal dan pembagian tugas.

¹² Ibid, 26

- g. Mengembangkan sistem evaluasi belajar.
- h. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar.
- i. Menyusun norma kenaikan kelas.
- j. Mengembangkan perpustakaan sebagai sumber ilmu dan tempat belajar.

Masalah-masalah yang cukup sukar yang dihadapi kepala sekolah dalam bidang kurikuler ini antara lain : pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan minat, pengembangan/pembinaan kemampuan guru dalam mengajar serta meningkatkan mutu pengajaran.

7. Tanggung Jawab Kepala Sekolah dalam bidang supervisi

Supervisi merupakan kegiatan atau usaha untuk merangsang, mengkoordinasikan dan membimbing pertumbuhan guru-guru sehingga lebih dapat memahami dan lebih efektif penampilannya dalam proses belajar mengajar dan dengan demikian mereka akan mampu membimbing dan merangsang pertumbuhan murid-muridnya untuk dapat berpartisipasi secara “intelligent” dalam masyarakat modern sekarang.¹³

8. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan

Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan pengembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan.

Di samping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang tinggi. Ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya. Ini berarti ia harus mampu membagi wewenang dalam pengambilan keputusan, sebab banyaklah tanggung jawab

¹³ Ibid, 33

yang harus dilaksanakan kepala sekolah. Agar tugas-tugas ini berhasil baik ia perlu memperlengkapi diri baik perlengkapan pribadi maupun perlengkapan profesi. Ia harus memahami masalah kepemimpinan.¹⁴

Sedangkan fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik.¹⁵ Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

9. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Untuk melihat tipe-tipe kepemimpinan ini kita dapat meninjaunya dari sudut munculnya seorang pemimpin dan dapat pula dari cara bekerja/cara pendekatan seorang pemimpin.

Ditinjau dari munculnya suatu kepemimpinan maka kita kenal ada dua tipe kepemimpinan yaitu :

h. Official Leadership

Kepemimpinan ini muncul karena ditunjuk atau diangkat oleh kekuasaan yang berada di luar kelompok. Pemimpin yang termasuk dalam kategori ini ialah misalnya kepala sekolah, kepala kantor P dan K dsb.¹⁶

i. Emerging Leadersip

Ialah pemimpin yang diangkat atau dipilih kelompoknya karena memiliki kemampuan yang menonjol bila dibandingkan dengan anggota kelompok yang lain.¹⁷

Kepala Sekolah adalah official leader. Kepemimpinan muncul karena otoritas diluar kelompok. Karena itu anggota kelompok belum mengetahui dan mengakui kemampuan atau kelebihanannya. Untuk ini kepala sekolah yang baru harus dapat membuktikan kemampuan dan kelebihanannya. Ia akan berhasil menjadi kepala sekolah yang baik apabila

¹⁴ Ibid, 60

¹⁵ Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta 1988, hal 19

¹⁶ Drs. Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Kanisius, Yogyakarta, 1984, hal 62

¹⁷ Ibid

seluruh staf dapat melihat kelebihanya serta menerima dan mengakui kepemimpinannya.

Tetapi sebaliknya apabila kepala sekolah gagal meyakinkan stafnya akan kelebihanya ia akan kurang memperoleh dukungan sehingga ia hanya akan tetap menjadi official leader saja dan bukan sekaligus sebagai emerging leader.

Ditinjau dari cara pendekatannya, terdapat tiga tipe utama kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya.¹⁸ Pemimpin yang demikian ini merasa bahwa statusnya berbeda dan lebih tinggi daripada kelompoknya.

b. Kepemimpinan yang "laissez-faire"

Pada kepemimpinan semacam ini pemimpin berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila diperlukan. Ia merasa fungsinya adalah sebagai penasihat dan pemberi petunjuk.¹⁹

Pemimpin ini menganggap bahwa guru-guru atau anggota kelompoknya adalah orang-orang yang sudah dewasa dan matang. Jadi mereka dapat mengatur dan mengarahkan dirinya sendiri. Tugas pemimpin adalah "tut wuri" saja untuk mengingatkan apabila ada yang akan menyimpang.

c. Kepemimpinan yang demokratis

Pada kepemimpinan ini, pemimpin berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Ia merasa harus menggerakkan kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Pemimpin ini menyadari bahwa kekuatan kelompok adalah keseluruhan dari kekuatan-kekuatan anggotanya. Kalau ia ingin memperkuat kelompoknya maka ia akan memperkuat setiap anggota kelompok. Dengan kata lain apabila

¹⁸ Ibid, 63

¹⁹ Ibid, 64

ia ingin meningkatkan kualitas kelompoknya, maka ia akan meningkatkan kualitas setiap anggota kelompoknya.²⁰

Karena itu dalam kepemimpinan yang demokratis prinsip utama ialah mengikutsertakan semua orang dalam proses penetapan dan penentuan strategi dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Sedangkan prinsip lain yang tidak kalah pentingnya ialah prinsip pembinaan terhadap anggota kelompok yang terus-menerus agar meningkat kualitasnya.

Tipe-tipe kepemimpinan seperti tersebut diatas hanya bersifat analitis dan teoritis. Dalam praktek tidak ada suatu tipe yang murni. Biasanya tipe kepemimpinan yang ada adalah merupakan tipe campuran, sehingga tipe-tipe tersebut dapat kita katakan bersifat polaris.

10. KUALIFIKASI AKADEMIK GURU

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.²¹ Kualifikasi akademik ini ditunjukkan dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang di ajarkannya sesuai Standar Nasional Pendidikan, yakni :

a. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal

- 1) Untuk guru pada pendidikan anak usia dini, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain atau psikologi.
- 2) Untuk guru pada pendidikan SD, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD, kependidikan lain atau psikologi.
- 3) Untuk guru pada pendidikan SMP atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau

²⁰ Ibid, 65

²¹ Farida Sarimaya, S.Pd, M.Si, Sertifikasi Guru, Yrama Widya, Bandung, 2008, hal 15

Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

- 4) Untuk guru pada pendidikan SMA atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 5) Untuk guru pada pendidikan SDLB dan SMPLB atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 6) Untuk guru pada pendidikan SMK atau bentuk lain yang sederajat, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Kualifikasi akademik guru ini dapat diperoleh melalui program pendidikan formal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) pada perguruan tinggi yang terakreditasi. Untuk guru yang telah ada (guru dalam jabatan) kualifikasi akademik ini dapat dipenuhi melalui pendidikan formal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) pada perguruan tinggi yang terakreditasi yang dapat mengakui hasil pembelajaran yang pernah dicapainya, termasuk :

1. Pelatihan guru dengan memperhitungkan ekuivalensi satuan kredit semesternya (sks)
2. Prestasi akademik yang diakui dan diperhitungkan ekuivalensi sks-nya oleh perguruan tinggi dimana guru tersebut menempuh pendidikan.

b. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki

keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.²²

Dalam hal ini pemerintah melalui Menteri Pendidikan Nasional dapat saja menetapkan aturan khusus bagi guru dalam jabatan dalam memenuhi persyaratan minimal kualifikasi akademiknya. Hal ini dapat dilakukan melalui program ekuivalensi atau penyetaraan sebagai berikut :

²² <http://pembelajaran.org/2009/01/kualifikasi-akademik-guru.html>

Jenjang	Lamanya Mengajar (tahun)			
	5	10	15	20
< D1	D1	D2	D3	Sarjana
D1	D2	D3	Sarjana	
D2	D3	Sarjana		
D3	Sarjana			

Atau bahkan aturan khusus oleh Mendiknas dalam hal kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat bagi guru dalam jabatan ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi daerah khusus dan atau ketidak seimbangan yang mencolok antara kebutuhan dan ketersediaan guru menurut bidang tugasnya.²³

11. GURU

a. Pengertian Guru

Di Indonesia guru termasuk dalam kelompok pendidik berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pada Bab I tentang Ketentuan Umum, yang berbunyi :

“Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Pada Bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 39 ayat 2, dijelaskan 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, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”

²³ Farida Sarimaya, S.Pd, M.Si, Sertifikasi Guru, Yrama Widya, Bandung, 2008, hal 17

Kemudian dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ayat 1, telah dijelaskan bahwa:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²⁴

b. Guru sebagai pendidik

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu. Seperti, bertanggung jawab, berwibawa, mandiri, dan disiplin. Tanggung jawab seorang guru tercermin dari sikap mengetahui dan memahami nilai, norma, dan sosial, serta berusaha berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut.²⁵

Guru harus mempunyai wibawa. Hal ini dapat dilihat dari kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Ketika mengambil suatu keputusan guru harus mandiri (indefendent), terutama yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Jangan hanya menanti perintah dari atasan (kepala sekolah atau rektor)

Guru juga harus disiplin. Dalam arti mereka harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran professional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik, terutama dalam pembelajaran. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Guru kelas di SD dan guru bidang studi di SMP dan menengah mengemban kewajiban untuk turut aktif membantu melaksanakan

²⁴ Ibid, 113-114

²⁵ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007

berbagai program belajar. Terutama menyangkut mata pelajaran yang diasuhnya.²⁶ Menggerakkan dan mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar, sehingga semangat belajar peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang dipelajari. Bukan sekedar turut mengikuti pelajaran, lebih dari itu. Guru mata pelajaran juga harus membantu peserta didik untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki. Guru dapat juga dikategorikan sebagai ilmuwan dan cendekiawan.

Peranan guru sebagai pendidik dapat dilaksanakan apabila guru memenuhi persyaratan kepribadian. Guru akan mampu mendidik apabila dia mempunyai kestabilan emosi, memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memajukan peserta didik, bersikap realistis, jujur, terbuka, dan peka terhadap perkembangan, terutama terhadap inovasi pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hakikat guru sebagai pendidik harus mempunyai kepribadian yang baik. Seperti berperilaku yang terpuji, memiliki kestabilan emosional dan spiritual. Dengan kata lain, pendidik harus berakhlak yang mulia dalam memberikan contoh kepada peserta didiknya.

c. Guru sebagai pengajar

Sehubungan dengan peranan guru sebagai pengajar, maka dia harus menguasai ilmu, antara lain mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai bahan pelajaran serta ilmu-ilmu yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkannya, menguasai teori dan praktek metode pengajaran, teknologi pendidikan, evaluasi, psikologi belajar, dan lain sebagainya.

Rumusan tujuan pembelajaran yang sudah dicantumkan di dalam kurikulum formal belum tentu dapat diaktualisasikan tanpa peranan guru dalam pembelajaran di kelas. Hal ini sangat tergantung kepada peranan yang dimainkan oleh guru yang bertindak sebagai "*The man behind the gun*-nya".

Sebagai pengajar, guru harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi yang akan diajarkannya, metode, pendekatan, dan teknik juga harus

²⁶ Drs. H. Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal 6

dikuasai. Pengelolaan kelas yang baik dalam pembelajaran menjadi seni ketika guru dan dosen mengajar.²⁷

d. Standar yang dipersyaratkan menjadi guru profesional

Profesi guru masih dihadapkan kepada banyak permasalahan, karena profesi guru merupakan suatu profesi yang sedang tumbuh, semua permasalahannya masih relevan untuk dibicarakan, salah satu diantaranya profesi harus melalui pendidikan tinggi keguruan. Hal ini sejalan dengan UU No. 14 tahun 2005 Pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian Pasal 9 menyatakan kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Penegasan dari UU ini menyatakan secara jelas bahwa kualifikasi guru setidaknya berpendidikan sarjana atau program diploma empat.²⁸

Ada tiga tingkatan kualifikasi profesional guru, yaitu: Pertama, Tingkat capable personal, artinya guru diharapkan memiliki pengetahuan dan sikap yang tepat untuk mampu mengelola proses belajar mengajar. Kedua, guru sebagai motivator, yakni memiliki komitmen terhadap pembaharuan dan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Ketiga, guru sebagai developer yang memiliki visi yang jauh ke depan dalam menjawab tantangan dunia pendidikan masa depan. Dilihat dari Ilmu Pendidikan Islam, maka secara umum untuk menjadi guru yang baik dan diperkirakan dapat memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, hendaklah dia bertakwa kepada Allah, berilmu, sehat jasmaniyahnya, baik akhlaknya, bertanggung jawab, dan berjiwa nasional.²⁹

Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Adapun tugas guru sangat banyak baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya

²⁷ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007

²⁸ Drs. H. Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal 11

²⁹ <http://pai-smpn21padang.blogspot.com/>

di sekolah. Seperti mengajar dan membimbing para muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didiknya, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Di samping itu guru haruslah senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidang studinya agar tidak ketinggalan jaman, ataupun diluar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum di luar sekolah.

e. Prinsip Profesionalitas Guru

Dalam rangka menjamin profesionalitas guru sebagai bidang pekerjaan khusus, Undang-Undang Guru dan Dosen menetapkan prinsip-prinsip profesionalitas yang meliputi :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlaq mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

Dengan prinsip ini guru akan menjadi sebuah profesi yang memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi keilmuan serta mempunyai keikhlasan dan keterpanggilan jiwa. Semangat keikhlasan dan keterpanggilan jiwa akan mendorong guru untuk memberikan contoh terbaik dalam setiap proses pembelajaran (*uswah hasanah*). Tanpa itu, proses pendidikan akan kering dan

hanya akan menghasilkan *transfer of knowledge* tanpa *transfer of value*. Ujung-ujungnya kenakalan dan kejahatan akan terus terjadi.³⁰

f. Standar Profesional Guru di Indonesia

Dalam kamus besar bahasa Indonesia standar berarti antara lain sesuatu yang dipakai sebagai contoh atau dasar yang sah bagi ukuran, takaran, dan timbangan. Standar dapat juga dipahami sebagai kriteria minimal yang harus dipenuhi. Jadi standar profesional guru mempunyai kriteria minimal berpendidikan sarjana atau diploma empat serta dilengkapi dengan sertifikasi profesi.³¹ Dalam kasus dunia pendidikan Indonesia, seringkali standar bagi pemula atau guru baru belum dapat dipenuhi. Namun setelah mereka aktif sebagai guru, kemudian ada langkah-langkah memenuhi standar tersebut. Misalnya para guru yang masih under-standard tadi melakukan upaya secara sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas diri, baik dengan cara melanjutkan studi atau kegiatan lain yang semisal. Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik, pemerintah Indonesia bersama berbagai lembaga terkait telah merumuskan dan menyusun butir penting yang harus dipenuhi oleh para guru. Namun mengingat tingkatan guru juga beberapa jenjang, yakni tingkat pra-sekolah, taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah umum atau kejuruan dan selanjutnya maka persoalan ini menjadi kompleks.

Guru yang memenuhi standar adalah guru yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan memahami benar apa yang harus dilakukan, baik ketika didalam maupun diluar kelas. Di samping tugas mengajar sebagai tugas pokok seorang guru, ada juga beberapa persoalan atau tugas prinsip yang semua guru harus mengetahui dan menguasainya sebagai bagian dari tugas seorang guru yang profesional. Yakni : tugas administrasi kurikulum dan pengembangannya, pengelolaan peserta didik, personel, prasarana dan sarana, keuangan, layanan khusus, dan hubungan sekolah-masyarakat. Memang dilihat dari segi pembebanan, jelas persoalan diatas merupakan yang dapat memberatkan tugas guru karena tidak terkait langsung dengan tugas

³⁰ Asrorun Ni'am Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru*, elsas, Jakarta, 2006, hal 105-106

³¹ Drs. H. Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal 17

mengajarnya. Akan tetapi jika dicermati ternyata tugas-tugas tersebut ada kaitannya dengan ketertiban dan kerapian tugas guru.

g. Pengembangan Profesi Guru

Pengembangan Guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.³²

Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apabila kita melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu :

- h. Perkembangan IPTEK
- i. Persaingan global bagi lulusan pendidikan
- j. Otonomi daerah
- k. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan (KTSP)

12. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam peningkatan kualifikasi akademik guru sekolah dengan memberikan motivasi, dorongan, kesempatan, beasiswa untuk dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi serta pelatihan, seminar, work shop bagi guru dan dilakukan secara bertahap.

³² Udin Syaefudin Saud, PH.D, Pengembangan Profesi Guru, Alfabeta, Bandung, 2009, hal 101

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, M.Pd, *Strategic Management for Educational Management*, Alfabeta, Bandung 2007
- Buchori. Mochtar, *Ilmu Pendidikan dan Praktek Pendidikan*, PT. Tiara Wacana Yogya, Jakarta 1994
- Hadi, Amirul Drs, H. Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung 1998
- Lazaruth, Soewadji, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Kanisius, Yogyakarta 1984
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Remaja Rosda Karya, Bandung 2007
- Ni'am Sholeh, Asrorun, *Membangun Profesionalitas Guru*, Elsas, Jakarta 2006
- Rizali,Ahmad. Djati Sidi,Indra. *Dari Guru Konvensional menuju Guru Profesional*, Satria Dharma, Balikpapan 2008
- Sagala, H. Syaiful Drs, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Alfabeta, Bandung 2009
- Sarimaya, Farida,S.Pd,M.Si, *Sertifikasi Guru*, Yrama Widya, Bandung 2008
- Saud Udin, Syaefudin, PH.D, *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung 2009
- Sembiring. M.Gorky, *Menjadi Guru Sejati*, Galang Press, Yogyakarta 2008
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah, Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, PT.Raja Grafito Persada, Jakarta 2002
- Wahjosumidjo, *Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Online)*, (<http://www.google.com>). 2002
- Wasty Soemanto, Soetopo Hendiyat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta 1988