



Pernanan Kepemimpinan Kepala PAUD Formal Terhadap Profesionalitas Guru

Isriyati, S.Pd.AUD*

Universitas Negeri Semarang, Kelud Utara III, Semarang 50236, Indonesia

Isriyati84@gmail.com

Abstrak

Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi yakni lembaga PAUD memiliki peran dalam peningkatan profesionalisme guru. Itu dikarenakan peran strategis kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM). Peranan Kepala PAUD sebagai manajer dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber sumber pendidikan baik ketenagaan, dana, sarana dan prasarana akan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesionalitas guru.

Kepala sekolah dianggap memiliki kepemimpinan yang baik apabila ia sanggup berfungsi selain sebagai pendidik, tetapi juga manajer, pimpinan, inovator, motivator, penyelia dan administrator yang baik pula. Peranan Kepemimpinan Kepala Paud terhadap profesionalitas guru akan mempengaruhi kualitas pendidikan, karena meningkatkan profesionalitas guru berarti pula meningkatkan segala daya dan upaya untuk mengoptimalkan layanan pendidikan dan pengajaran kepada masyarakat

Kata kunci:

Peranan kepemimpinan, Kepala PAUD, profesionalitas guru

© 2020 Dipublikasikan oleh Universitas Negeri Semarang

1. Pendahuluan

Berbagai faktor menyumbangkan pengaruh bagi upaya peningkatan profesionalisme guru. Salah satu fakto penentu itu, adalah faktor budaya sekolah (Kamilin 2013: 79) yang tampak melalui sikap dan perilaku sehari-hari guru ditempat kerja, baik terhadap kepala sekolah, sesama guru dan siswa. Faktor lainnya adalah iklim sekolah yang menurut Tilaar (2002: 86) yang mampu mengembangkan nilai-nilai yang diyakini dan menjadi standar kerja bagi semua warga sekolah, dan pada gilirannya menunjukkan kualitas kerja yang optimal dalam bertugas. Dalam pada itu, Maduratna (2013) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah yang berwenang dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan motivasi, memberdayakan guru melalui kerjasama, mengikutsertakan guru dalam penataran, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, selain bersikap komunikatif, memberikan keteladanan, serta membangun lingkungan fisik dan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, peran kepala sekolah sangat strategis dalam menjalankan kepemimpinannya agar dapat meningkatkan profesionalitas kinerja guru.

2. Pembahasan

2.1. Kepemimpinan

Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan menggerakkan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Sukses tidaknya suatu organisasi dalam upaya meraih tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menumbuhkan iklim kerja sama sehingga mampu menggerakkan sumber daya tersebut, dan mendayagunakannya secara efektif dan efisien.

Pemimpin mampu membaca situasi dan kondisi yang berkaitan dengan iklim kerja organisasi yang dipimpinnya adalah pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus mampu mendorong para anggota kelompoknya untuk bekerja penuh rasa tanggung jawab dan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama (Marno, 2008) .

Teori-teori Kepemimpinan

Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan: “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan yang hampir sama dilontarkan oleh Stephen P. Robbins dalam Hermaya (2005 : 128) bahwa: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”. Kedua teori memiliki kesamaan pandangan tentang kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

James M. Liphans et.al dalam Wahjosumidjo (2010:19) menyajikan empat pendekatan historis dalam analisa tentang kepemimpinan, yaitu:

- a. Pendekatan psikologis
- b. Menyoroti aspek kewibawaan dalam diri pemimpin, dalam hal bagaimana pemimpin memanfaatkan kewibawaan tersebut kepada bawahannya.
- c. Pendekatan situasional
- d. Menekankan pada kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, visioner dan keterampilan meyakinkan orang dengan cara yang sangat menarik.
- e. Pendekatan perilaku
- f. Menekankan pada perilaku menonjol yang dapat diamati atau yang dilakukan pemimpin yang berasal dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.
- g. d. Pendekatan kontingensi
- h. Menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi yang melingkupinya, dan berupaya mengukur serta memperkirakan ciri-ciri pribadi ini.

Pengertian kepemimpinan pendidikan

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangat berperan penting dalam mengembangkan seluruh sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia (SDM). Sejumlah pakar pendidikan menafsirkan kepemimpinan pendidikan, sebagai berikut:

Nawawi (1995): kepemimpinan pendidikan merupakan proses yang menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk meraih tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mewujudkan tujuan bersama tersebut, pimpinan

pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya dan me motivasi sehingga mereka mau melakukan pekerjaannya dengan ikhlas.

Fachrudi (dalam Marno, 2008): kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan mempengaruhi, mengkoordinir orang-orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran, sehingga kegiatan-kegiatan dapat berlangsung lebih efisien dan efektif di dalam upaya mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.

2.2. *Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD Formal*

Sejumlah pendapat telah disampaikan oleh sejumlah peneliti berkenaan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, seperti yang dikutip berikut:

Wahjosumidjo (2002 : 83): Secara struktural , Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat terselenggaranya proses belajar mengajar, tempat terjadinya interaksi antara guru yang melakukan pengajaran dengan murid yang menerima pelajaran.”

Sementara Rahman dkk (2006 : 106) menyampaikan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan sejumlah pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kesanggupan untuk memimpin dan mengelola segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga sumber daya tersebut dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah dinilai berdasarkan kemampuannya memotivasi kerja guru sehinggaselain meningkatkan produktivitasnya juga meningkatkan hasil belajar siswa (Rusyan T . 2000). Sedangkan menurut Mulyasa (2009 : 90) : “Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendorong bagi sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasarannya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.” Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dalam meningkatkan mutu sekolah.

Dalam menjalankan perannya sebagai pimpinan, kepala sekolah menjalankan sejumlah fungsi, yakni :

- Sebagai edukator (pendidik)
- Sebagai manajer (pengelola)
- Sebagai administrator (penatalaksana)
- Sebagai supervisor (penyelia)
- Sebagai leader (pemimpin)
- Sebagai inovator
- Sebagai motivator (Mulyasa. 2009)

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat disebut sebagai kepala sekolah dengan kemampuan memimpin yang baik. Dengan demikian Kepala sekolah tidak saja dituntut mampu memimpin dan mengelola sekolah, tetapi juga sanggup menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menyelamatkan organisasi dari disintegrasi atau perpecahan.

2.3. *Profesionalitas Guru*

Pengertian Tentang Profesionalitas

Professional berasal dari bahasa Latin “profesia”, yang berarti pekerjaan, keahlian, jabatan, atau jabatan guru besar. (Komarudin. 2000:205)

Menurut Sudjana (1988): “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan untuk pekerjaan itu. (Usman. 2002:14).

Sementara Ali dalam Usman (2002:15) mengemukakan sejumlah syarat khusus untuk profesi yaitu:

- a. Adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Adanya keahlian pada bidang tertentu sesuai dengan profesinya.
- c. Adanya tingkat kegunaan dari pekerjaannya secara memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e. Memiliki perkembangan yang sejalan dengan perkembangan jaman.

Berdasarkan definisi di atas maka profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu atau kualitas, dan mutu tersebut menjadi ciri profesi atau orang yang melakukan tugas profesi atau jabatan profesional tersebut.

Profesionalisme Keguruan

Melayani masyarakat di dalam dunia pendidikan merupakan tugas utama profesi kependidikan, khususnya profesi keguruan. Dengan demikian, profesionalisasi keguruan dapat diartikan sebagai peningkatan segala daya dan usaha untuk optimalisasi layanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Untuk menjalankan kompetensi profesionalitasnya, seorang guru dituntut memiliki sejumlah kemampuan dasar keguruan, yakni :

- 1) memiliki kemampuan menguasai bahan yang akan diajarkan
- 2) memiliki kemampuan mengelola program belajar-mengajar
- 3) memiliki kemampuan mengelola kelas dengan baik
- 4) memiliki kemampuan menggunakan media dan sumber pengajaran
- 5) menguasai landasan-landasan kependidikan
- 6) memiliki kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) memiliki kemampuan menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran
- 8) memiliki kemampuan mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- 9) mengenal dan mampu ikut menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan serta mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan bagi keperluan pengajaran. (Arikunto. 1990:238)

2. 4. Tahapan Perkembangan Kompetensi Profesional Guru

Kenneth A. Leithwood (1990; 71) menyatakan bahwa sebagai salah satu dari 3 kompetensi guru yang perkembangannya terkait dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi profesional (dua lainnya, kompetensi psikologi dan karir, tidak dibahas disini) merupakan perkembangan kompetensi guru yang paling memiliki pengaruh terhadap perkembangan kelas, sekolah, dan lingkungan. Melalui keprofesionalannya, seorang guru memberikan sumbangsih

langsung kepada perkembangan anak didiknya melalui pembelajaran, hasil belajar, dan jumlah siswa yang diasuhnya.

Kompetensi Profesional seorang guru berkembang melalui 6 tahapan berikut:

a) Perkembangan Keterampilan Dasar

meliputi: perkembangan keterampilan manajemen kelas tingkat awal; pengetahuan tentang dan keterampilan penggunaan model pembelajaran yang masih terbatas; belum memiliki kemampuan untuk memilih model pembelajaran; penilaian siswa utamanya bersifat summatif dan dilaksanakan dengan teknik terbatas sekedar “laporan” kepada pihak luar, misal wali murid

b) Peningkatan Kompetensi dalam Penyampaian Pengajaran Dasar

yakni: keterampilan pengelolaan kelas yang semakin baik; semakin mahir dalam menerapkan sejumlah model pembelajaran; terbiasa menguji coba model pembelajaran tertentu untuk eksplorasi bahagian tertentu dalam kurikulum; penilaian siswa mulai menampilkan tujuan –tujuan formatif, kendati belum dibarengi dengan teknik yang mumpuni. Fokus penilaian masih merujuk pada sasaran pembelajarann yang mudah diukur.

c) Berkembangnya Fleksibilitas dalam Penyampaian Pengajaran

yaitu: keterampilan pengelolaan kelas sudah secara otomatis; semakin menyadari dan membutuhkan model pembelajaran yang bervariasi serta berupaya memperluas rujukan dan uji coba melalui penerapan model pembelajaran yang baru; motivasi meluaskan pilihan model pembelajaran semata-mata ditujukan demi memelihara minat dan daya tarik anak pada pembelajaran; penilaian siswa didasarkan pada tujuan sumatif dan juga formatif; teknik-teknik perujukan sudah mulai menampakkan kesesuaian dengan tujuan pelaporan; fokus penilaian sudah mencakup sebagian besar sasaran pembelajaran.

d) Memiliki Kemahiran dalam Pengajaran

sebagai berikut: pengelolaan kelas terintegrasi dengan program; terampil dalam menerapkan berbagai rujukan model pembelajaran; tujuan pembelajaran, gaya belajar anak didik, muatan ajar, dan sekaligus mempertahankan minat anak telah menjadi pertimbangannya dalam memilih model pembelajaran; penilaian hasil belajar bertujuan sumatif sekaligus formatif dalam berbagai teknik penilaian, penilaian langsung mengacu pada serangkaian sasaran pembelajaran.

e) Memberikan Sumbangsih Bagi Perkembangan Kompetensi Rekan Sejawat

tampak pada: kemahiran kinerja pengajaran yang sudah tingkat tinggi; reflektif dalam kompetensi dan pilihan diri serta pada keyakinan dan nilai yang mendasarinya; mampu memandu rekan sejawat guru dalam meningkatkan kemampuan pengajaran melalui pengalaman belajar yang direncanakan seperti menjadi mentor, atau melalui pembelajaran formal seperti memberikan program pelatihan.

f) Turut Aktif dalam Pembuatan Peraturan Pendidikan Secara Luas Di Semua Tingkatan Pendidikan

Yakni terlibat di dalam pencapaian tujuan perkembangan sekolah; menerima tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut melalui peluang sah yang tersedia; mampu menampilkan kepemimpinan, secara resmi dan tidak resmi, dalam kelompok masyarakat dewasa di dalam dan di luar sekolah; berwawasan luas sehingga mampu memahami keterkaitan antar peraturan di berbagai

tingkatan dalam sistem pendidikan; memiliki pemahaman cukup baik mengenai kebijakan di berbagai tingkatan di dalam sistem pendidikan.

2.5. Peran Kepala Sekolah PAUD Formal dalam Pengembangan Profesionalitas Guru

Guru dituntut memiliki kompetensi profesionalitas yang memadai, baik dari jenis maupun isinya, agar mampu memandu proses pendidikan sehingga dapat berjalan efektif. Namun, untuk menjadi guru yang kompeten diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif sehingga terwujud sosok guru yang memiliki kompetensi profesionalitas tingkat tinggi.

Salah satu upaya untuk mewujudkan harapan itu dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Sudarwan Danim (2002) menyatakan “kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.” patut dicermati bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru, tidak saja yang terkait dengan penguasaan materi saja, melainkan pula meliputi seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi profesionalitas guru sebagaimana telah disebutkan di atas.

Ada tujuh peran utama kepala sekolah sebagaimana arah kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) yaitu, sebagai : (1) edukator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan;

Berikut diuraikan secara ringkas mengenai hubungan antara peran kepala sekolah, sebagaimana tercantum dalam kebijakan pendidikan nasional, dengan upaya peningkatan kompetensi profesional guru.

1. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)

Inti dari proses pendidikan adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berdasarkan kurikulum dan guru adalah pihak pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Seorang Kepala sekolah yang berkomitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum serta kegiatan belajar mengajar di sekolahnya sudah barang tentu sangat memperhatikan tingkat kompetensi para gurunya, sehingga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong para guru untuk terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar semakin efektif dan efisien.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru adalah salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan di sekolah, –seperti : in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau di luar sekolah, seperti : kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Upaya peningkatan kompetensi guru akan tercapai apabila didukung dari segi pembiayaan. Karena itu, Kepala Sekolah diharapkan mengalokasikan sejumlah anggaran untuk kegiatan peningkatan kompetensi guru yang berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas para guru.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Supervisi dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Hasil supervisi kemudian dimanfaatkan untuk mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Selanjutnya dijadikan pegangan dalam mengupayakan solusi berupa pembinaan atau tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)

Setidaknya ada dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia yang dapat diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Dari hasil kajian Bambang Budi Wiyono (2000) terhadap 64 kepala sekolah dan 256 guru Sekolah Dasar di Bantul terungkap bahwa ethos kerja guru lebih tinggi apabila dipimpin oleh kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.

6. Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja

guru akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan terpacu meningkatkan kompetensinya, apabila berada dalam budaya dan iklim kerja yang kondusif. Dalam rangka menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif sejumlah prinsip perlu diperhatikan oleh Kepala Sekolah, yakni : (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan kegiatan tersebut. Para guru juga perlu dilibatkan ketika menyusun tujuan tersebut, (3) para guru harus selalu diberitahu tentang detail setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, (5) usahakan untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik guru, sehingga guru memperoleh kepuasan dalam bekerja. (E. Mulyasa, 2003)

7. Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Kepala sekolah yang dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang adalah yang menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru . Kepala sekolah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi gurunya yang notabene akan berpengaruh pada proses dan hasil belajar siswa.

Upaya kepala sekolah menjalankan peran-peran di atas, secara langsung maupun tidak langsung, akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, yang pada gilirannya nanti akan memberikan dampak dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3. Simpulan

Sejumlah kesimpulan dapat ditarik berdasarkan pembahasan di atas, yakni : Kepala sekolah, sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), pencipta iklim kerja maupun sebagai wirausahawan, memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Optimalisasi kepala sekolah terhadap segenap peran yang diembannya, secara langsung dan tidak langsung akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, dan pada gilirannya dapat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan memimpin yang baik adalah yang mampu menjalankan fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator dengan baik. Dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga meningkatkan profesionalitas guru-guru dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan membimbing perkembangan belajar murid-muridnya. Meningkatkan profesionalisme keguruan sama artinya dengan peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Profesionalisme guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan profesinya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang ditunjukkan.

Daftar Pustaka

- Asmui, Sudirman, Sridana. (2019). Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. Vol. 4, No. 1
- A Susanti, US Sa'ud – (2016). Efektifitas Pengelolaan Pengembangan Profesionalitas Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2016 - ejournal.upi.edu
- AY Diyah - 2019 –Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Kelompok Bermain (KB) Merak Ponorogo. etheses.iainponorogo.ac.i
- Bambang Budi Wiyono. 2000. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas Jabatan di Sekolah Dasar. (abstrak) *Ilmu Pendidikan: Jurnal Filsafat, Teori, dan Praktik Kependidikan*. Universitas Negeri Malang. (Accessed, 31 Oct 2002).
- B Kartowagiran – (2011). Kinerja Gru Profesional. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2011 - staffnew.uny.ac.id
- DT Danur, N Nurhafizah – (2019). Profesionalisme Guru PAUD Dalam Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Tk Berbasis Kurikulum. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2019 - jptam.org
- Depdiknas. 2006. Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK,SD, SMP, SMA, SMK & SLB, Jakarta : BP. Cipta Karya
- . 2006. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. depdiknas.go.id.
- I Royani, H Fitria –(2020) Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Learning*. 2020 - ejournal.karinosseff.org

- Kamilin. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP AL - Washliyah Kota Medan. Medan: PPS UNIMED. Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.10 No.1, April 2013.
- Lazuardi, Dedi, (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Jurnal UNNU-Lampung , 44 (3), 139–157.
- Leithwood, Kenneth A. (2000). Changing Culture Through Staff Development: The Principal's Role In Teacher Development. p. 71-76. Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria, Virginia. 1990.
- Maduratna. 2013. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda. Samarinda: eJournal Administrasi Negara, 2013, 1 (1): 70-84 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org © Copyright 2013.
- Marno, Triyo Supriyatno, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Bandung: Refika Aditama, 2008, hlm. 31
- Mulyasa, E, 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosda karya
- Nawawi, H. 1995. Kepemimpinan Efektif. Gajahmada University Press. Jogyakarta.
- Romlah, Untung Nopriansyah, Sigit Purnama. (2019). Korelasi Kepemimpinan Taman Kanak-kanak Terhadap Kinerja Kompetensi Paedagogik dan Kompetensi Profesional Guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini. Vol.2, No. 1 (2019)
- S Alkornia - 2016 –Studi Deskriptif Kompetensi Paedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. repository.unej.ac.id
- Sudarwan Danim. 2002. Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung : Pustaka Setia.
- Tilaar, H. A.R. 2001. Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional. Indonesia Tera. Jakarta
- Tri Sudewa, Ivan (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru di TK Lovely Lovita, Tanjungpinang. Jurnal UnMar, Tanjungpinang, 2 (4)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyosumidjo.(2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya. Jakarta: PT. Raja G rafindo Persada
- Y Hidayat (2020). Peningkatan Kinerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru. JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran, Psikologi dan Manajemen. 2020 - ejournal.uicm-unbar.ac.id
- Y Mulyana - Triadik, 2014 – Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. repository.unib.ac.id