

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

###### **a. Pengertian Implementasi**

Implementasi dapat diartikan sebagai suatu penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap (Widyastuti, 2022, p. 125). Sehingga implementasi merupakan suatu tindakan, perilaku, atau bisa juga sebuah penerapan gagasan atau strategi oleh seseorang ataupun sebuah kelompok yang dilakukan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan merujuk pada perencanaan ataupun aturan yang sudah dibuat.

###### **b. Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Menurut *accomplish some goals* atau sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi individu-individu menyelesaikan beberapa tujuan (Djafri, 2016, p. 1).

Kepemimpinan adalah suatu proses aktifitas atau kegiatan mempengaruhi dengan berbagai situasi dan kondisi karakter seseorang

untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Kepemimpinan merupakan usaha menggerakkan orang lain untuk bekerja lebih giat dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja bersaa-sama dan meber contoh untuk mencapai tujuan (Suparman, 2019, p. 11). Oleh karenanya kepemimpinan adalah menggerakkan orang-orang yang yang dipimpinnya, mempengaruhi, mengawasi, dan mengupayakan orang-orang tersebut bekerja sama serta upaya pemberian contoh terhadap orang-orang yang dipimpinnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam memberikan pelayanan dan menjalankan organisasinya haruslah melakukan sesuai dengan fungsinya dengan baik, benar dan bertanggung jawab, karena keberhasilan dalam menjalankan roda organisasi tergantung pada pimpinannya dalam melaksanakan fungsinya dengan baik, berikut fungsi kepemimpinan:

- 1) Pemimpin sebagai penentu arah, yaitu dapat mengarahkan semua anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi, baik sifatnya jangka panjang maupun jangka pendek.
- 2) Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara, yaitu dapat menjalin dan memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak dan *stakeholders*.

- 3) Pemimpin sebagai komunikator, yaitu dapat melakukan komunikasi, baik keluar maupun kedalam, baik secara lisan maupun secara tulisan.
- 4) Pemimpin sebagai mediator, yaitu sebagai penengah suatu konflik yang mungkin terjadi didalam organisasi.
- 5) Pemimpin sebagai integrator, yaitu dapat melakukan integrasi untuk menghindari kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak dikalangan para anggota sebagai akibat sikap positif maupun sikap negative terhadap organisasi (Purba, et al., 2021, p. 5).

d. Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan dalam organisasi, diantaranya yaitu:

1) Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter biasanya bekerja keras, sungguh sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku serta ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati (HS & Umiarso, 2017, p. 94).

2) Demokratis

Pemimpin yang demokratis biasanya selalu berusaha menstimulus anggotanya agar bekerja dengan secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam melakukan tugasnya ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-

saran, kritik yang membangun dari para anggotanya dan dijadikan pertimbangan dalam tindakan-tindakan selanjutnya (Purwanto, 2012, p. 50).

### 3) Kendali Bebas

Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Penerapan kepemimpinan gaya *Laissez Faire* dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan (Sagala, 2018, pp. 88-89).

### 4) Situasional

Pendekatan kontinjensi utama ketiga dalam kepemimpinan adalah teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard. Menurut teori ini, gaya kepemimpinan yang paling efektif berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Hersey dan Kenneth H. Blanchard mendefinisikan kematangan atau kedewasaan bukan sebagai stabilitas usia atau emosional melainkan sebagai keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Dalam fase awal ketika bawahan pertama kali memasuki organisasi, gaya kepemimpinan yang sangat berorientasi pada tugas adalah yang paling tepat. Bawahan harus diberi intruksi mengenai tugasnya dan dibuat terbiasa dengan peraturan dan prosedur organisasi. Pada tahap ini, seorang manajer yang bersifat tidak mengarahkan menyebabkan kecemasan dan kebingungan di kalangan karyawan baru. Akan tetapi, suatu pendekatan hubungan karyawan yang partisipatif juga tidak tepat pada tahap ini karena bawahan belum dianggap sebagai rekan, demikian menurut Hersey dan Kenneth H. Blanchard (Rucky, 2002, p. 168).

#### 5) Partisipatif

Gaya kepemimpinan model ini lebih dibukanya kesempatan bagi para pegawai untuk memberikan saran-saran mengenai bagaimana sebaiknya mewujudkan rencana yang telah disusun. Meski yang mengatur dan mengarahkan tetap manajemen, tetapi gaya kepemimpinan partisipatif lebih menganggap para pegawai sebagai sumber daya manusia yang mampu berkontribusi terhadap epektifitas realisasi rencana yang telah disusun (Rahman & Naja, 2004, p. 28).

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi. Oleh karena itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif.

e. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan (Suparman, 2019, p. 16).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan besar dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” (Djafri, 2016, p. 3). Dengan demikian kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar, kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas, sehingga sebagai pengelola

lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kerjanya.

f. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki beberapa peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan disekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah, berikut perannya:

- 1) *Educator*, kepala sekolah berperan sebagai perencana, pelaksana, penilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih sekaligus melakukan penelitian.
- 2) *Personal*, kepala sekolah harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya keteladanan, keinginan kuat untuk mengembangkan diri, keterbukaan dalam menjalankan tugas.
- 3) *Manajer*, kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 4) *Administrator*, ia harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah untuk mendukung ketercapaian tujuan sekolah.
- 5) *Supervisor*, ia merencanakan supervisi, melaksanakan supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

- 6) *Social*, ia bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan social kemsyarakatan, memiliki kepekaan social baik terhadap individu maupun kelompok.
- 7) *Leader*, kepala sekolah mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan SDM sekolah secara optimal.
- 8) *Interpreneur*, ia harus kreatif (inovatif), bekerja keras, ulet, dan memiliki naluri kewirausahaan.
- 9) *Climator*, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga mampu mengakomodasi berbagai kepentingan disekolah (Jelantik, 2021, p. 8).

## 2. Kompetensi Profesionalisme Guru

- a. Standar kompetensi guru merupakan ukuran untuk mendapatkan pendidik yang baik dan professional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah pada khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya. Untuk menilai kompetensi pendidik secara professional terdapat beberapa kompetensi utama guru yang perlu diperhatikan, yaitu:

### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogic merupakan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta



didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi yang dimaksud antara lain untuk kemampuan untuk memahami peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai hasil dan proses pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan (Febriana, 2021, p. 10).

## 2) Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya. Dengan demikian, pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasihat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya). Kemampuan personal pendidik mencakup:

- a) Penampilan yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai pendidik, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- b) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang pendidik.
- c) Kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didiknya. Dengan demikian kompetensi personal mengharuskan pendidik memiliki kepribadian yang mantap sehingga menjadi sumber inspirasi bagi subjek didik, dan patut diteladani oleh peserta didik (Febriana, 2021, pp. 13-14)

### 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi social adalah kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Peran yang dibawa pendidik dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain, oleh karena itu perhatian yang diberikan kepada masyarakat terhadap pendidik pun berbeda dan ada kekhususan, terutama adanya tuntutan untuk menjadi pelopor pembangunan di daerah tempat pendidik tinggal. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat dan makhluk social, meliputi:

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
  - b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi guru setiap lembaga kemasyarakatan.
  - c) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok (Febriana, 2021, pp. 12-13).
- 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan karakteristik seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan intelektual, perilaku, cara berfikir, keterampilan serta sikap dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Albaar, 2020, p. 24). Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kemampuan dan keterampilan supaya dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan baik. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik yang harus dimiliki, meliputi:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

- d) Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Sanjaya, 2018, p. 22).

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka kompetensi professional adalah kemampuan menguasai seorang guru terkait materi pelajaran, Seorang guru untuk dikatakan sudah professional maka seharusnya dapat mengelola proses pembelajaran dengan memberikan yang terbaik, serta sebagai guru tidak enggan untuk terus menambah keilmuannya.

b. Pengertian Profesionalisme

Makna profesional mengacu pada orang yang menyanggah suatu profesi atau sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Sebutan profesi dan penampilan profesional ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisasi profesi. Sedangkan secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi (Suyanto & Jihad, 2015, pp. 20-21).

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya (Sanjaya, 2018, p. 12).

Berdasarkan pada berbagai penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan seseorang yang mempunyai profesi dan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dilakukan dengan baik, serta punya komitmen dalam menjalankan pekerjaannya sehingga terus melakukan pengembangan diri guna menambah keilmuan, kemampuan dan keterampilan.

#### c. Pengertian Guru

Guru adalah seseorang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik. Bisa dikatakan bahwa guru merupakan pemegang kendali yang sangat menentukan kualitas SDM disuatu Negara. Guru yang berkualitas dan professional akan menghasilkan murid yang berkualitas pula. Demi tujuan tersebut maka peningkatan kualitas guru adalah hal yang mutlak dan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Tanpa adanya peningkatan kualitas guru, maka upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kucuran dana yang besar-besaran akan sia-sia semua (Noor, 2019, p. 1). Guru adalah pilar utama sebagai pemegang peran penting dalam pendidikan, guru merupakan ujung tombak pendidikan karena guru adalah pihak yang secara langsung terjun untuk mendidik, mengajar, membina, dan membantu pertumbuhan dan perkembangan siswa untuk sampai pada kedewasaannya.

#### d. Tugas Guru

Secara umum, ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalise guru (Anwar, 2018, p. 1). Maka dari itu penting sekali bagi guru untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan peranan dan kompetensinya karena hasil dari belajar siswa sebagian besarnya ditentukan oleh tugas, peranan serta kompetensinya dalam mengajar, mendidik, dan melatih siswa.

#### e. Guru Profesional

Pada era ekonomi pendidikan, pemerintah daerah memiliki kewenangan yang sangat besar bagi penentuan kualitas guru yang diperlukan di daerahnya masing-masing. Oleh karena itu dimasa yang akan datang, daerah benar-benar harus memiliki pola rekrutmen dan pola pembinaan karier guru secara tersistem agar tercipta profesionalisme pendidikan daerah. Dengan pola rekrutmen dan pembinaan karier guru yang baik, akan tercipta guru yang professional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang

professional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar mengajar disekolah. Adapun ciri-ciri suatu pekerjaan disebut professional, yaitu:

- 1) Harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat.
- 2) Harus berdasarkan atas kompetensi individual.
- 3) Memiliki system seleksi dan sertifikasi.
- 4) Ada kerja dan kompetisi yang sehat antar sejawat.
- 5) Adanya kesadaran professional yang tinggi.
- 6) Memiliki prinsip-prinsip etik atau kode etik.
- 7) Memiliki system sanksi profesi.
- 8) Adanya militansi individual.
- 9) Memiliki organisasi profesi (Anwar, 2018, pp. 3-4).

f. Pengembangan Profesionalisme Guru

Adapun bentuk-bentuk pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1) Rekrutmen Guru

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2004). Sehingga rekrutmen merupakan cara yang digunakan dalam mencari seseorang dengan cara memotivasi atau mempengaruhi agar

tertarik untuk bergabung dalam suatu lembaga ataupun organisasi.

## 2) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai pengembangan tenaga kependidikan. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kuantitas *output*, meningkatkan kualitas *output*, merealisasikan perencanaan personalia, meningkatkan moral kerja, meningkatkan penghasilan/kesejahteraan, meningkatkan kesehatan dan keamanan, dan untuk mengembangkan personalia (Abdillah, 2020, p. 74). Jadi pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam sebuah lembaga, yang mana pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas *output* lembaga.

## 3) Monitoring

Monitoring adalah kegiatan mengamati pelaksanaan program dan proyek, dalam waktu yang sedang berjalan, serta mencoba memperbaiki kesalahan agar pada akhir penyelesaian program dan proyek diharapkan dapat dilaksanakan dengan benar (Priyambodo, 2018, p. 10). Sehingga monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati ataupun memantau dalam proses kegiatan



guna mengurangi adanya kesalahan sampai pada akhir kegiatan, dan supaya kegiatan berjalan dengan baik pula.

#### 4) Supervisi

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris yaitu *supervision* yang berarti pengawasan. Kata ini berasal dari dua kata *super* dan *vision* yang berarti melihat dengan teliti pekerjaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut istilah, pengertian supervisi mula-mula dimaknai secara tradisional yaitu sebagai suatu pekerjaan menginspeksi, memeriksa, dan mengawasi dengan mencari-cari kesalahan melalui cara memata-matai dalam rangka perbaikan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan pandangan modern sekarang ini memaknai supervisi sebagai suatu proses pembimbingan, pengarahan, dan pembinaan kepada arah perbaikan kualitas kinerja yang lebih baik, melalui proses yang sistematis dan dialogis (Kuswardani, 2020, p. 17). Jadi pernyataan tersebut bahwa supervisi adalah suatu kegiatan membimbing, mengarahkan, dan membina kepada hal yang lebih baik kepada seseorang guna meningkatkan kualitas orang tersebut ataupun kepada sebuah lembaga.

#### 5) Sertifikasi

Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional

merupakan syarat mutlak untuk menciptakan system dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Susanto, 2016, p. 265). Sertifikasi merupakan sertifikat yang diberikan kepada guru yang sudah dinyatakan memenuhi standar professional yang pemerintah tetapkan, jadi guru yang memiliki sertifikasi dapat dinyatakan sebagai guru yang professional. Sertifikasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru sebagai pelaksana pembelajaran.

## **B. Kerangka Berpikir**

Dunia pendidikan hari ini sedang dituntut untuk melakukan suatu perubahan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan juga kondisi masyarakat. Hal ini terjadi karena perkembangan zaman yang sangat pesat sehingga dunia pendidikan diharapkan mampu menjawab permasalahan global tersebut. Untuk menciptakan perubahan pendidikan yang lebih baik maka penting adanya suatu kepemimpinan kepala sekolah yang baik pula dalam pendidikan, agar terciptanya lembaga pendidikan yang berkualitas yang didalamnya terdapat guru dan siswa yang berkualitas juga.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu guru adalah supaya mempermudah proses peningkatan kualitas lembaga sehingga dapat tercapainya tujuan sesuai dengan yang sudah ditetapkan

secara efektif dan efisien. Peningkatan mutu lembaga pendidikan dapat dilakukan juga dengan cara mengembangkan kompetensi profesionalisme guru, mengingat guru adalah pilar utama sebagai agen perubahan pendidikan maka untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan maka harus berawal dari peningkatan profesionalisme gurunya.

Seorang guru dapat dikatakan professional apabila sudah memenuhi standar kompetensi dan juga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, seorang guru yang memiliki kualitas professional yang baik maka akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula, dengan begitu secara otomatis akan mencerminkan kualitas lembaga pendidikan. Dari uraian tersebut terlihat jelas pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesionalisme guru di sebuah lembaga pendidikan. Secara singkat dari uraian kerangka berfikir dapat dilihat melalui bagan berikut ini:

